

Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE ADUANAS



Traducción financiada por



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Departamento Federal de Economía,
Formación e Investigación DEFI
Secretaría de Estado para Asuntos Económicos SECO

ÍNDICE

Introducción	3
Objetivo	5
Agradecimiento	6
Definiciones	7
Integración de la perspectiva de género - Gestión del ciclo del proyecto	14
Evaluación de la organización según los principios de igualdad de género	17
Políticas transversales - Aplicación	18
Principio 1: Empleo y remuneración	20
Elemento clave A - Salarios, prestaciones y equidad salarial.....	20
Elemento clave B - Discriminación múltiple / Interseccionalidad	21
Elemento clave C - Selección y contratación.....	22
Principio 2: Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional	24
Elemento clave A - Políticas de flexibilidad.....	24
Elemento clave B - Cuidado de personas dependientes y familiares	25
Elemento clave C - Promoción profesional	26
Principio 3: Salud, seguridad y ausencia de violencia	28
Elemento clave A - Beneficios para la salud.....	28
Elemento clave B - Violencia de género	28
Elemento clave C - Acoso, incluido el acoso sexual	29
Principio 4: Gobernanza y liderazgo	31
Elemento clave A - Gobernanza y gestión	31
Elemento clave B - Liderazgo	32
Principio 5: Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas	34
Elemento clave A - Políticas y procedimientos aduaneros	34
Elemento clave B - Operaciones fronterizas	35
Elemento clave C - Relaciones con las partes interesadas.....	36

Introducción

Las Aduanas del siglo XXI requieren que las administraciones desempeñen una amplia gama de funciones en beneficio del país al que sirven. Tanto si se les exige centrarse en la recaudación de ingresos, la facilitación del comercio, la seguridad de la cadena de suministro o la protección de la sociedad, las administraciones aduaneras tienen que alcanzar también un alto nivel de rendimiento y compromiso con el servicio prestado. El desarrollo de las Aduanas requiere esfuerzos considerables, tanto si se orientan a la aplicación de las normas técnicas internacionales y las mejores prácticas como a aspectos transversales muy importantes de desarrollo organizativo. Las partes integrantes (Miembros) de la OMA siguen dedicando importantes recursos y energía al fortalecimiento de sus capacidades con el fin de crear administraciones aduaneras que respondan mejor a su entorno y cumplan los objetivos fijados por sus respectivas administraciones públicas.

La igualdad de género y la diversidad son derechos fundamentales recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (DUDH) de 1948, y se consideran requisitos legales para lograr un desarrollo y crecimiento sostenibles. Asimismo, la igualdad de género es una prioridad de la Agenda Internacional de Desarrollo de la ONU para 2030, cuyo objetivo número 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) destaca la necesidad de proporcionar a las mujeres y a las niñas un acceso igualitario a la educación, la atención sanitaria, el trabajo digno y la representación en la toma de decisiones políticas y económicas.¹ Está demostrado que la promoción de la igualdad de género fomenta el desarrollo social y económico y contribuye a mejorar los resultados generales y la sostenibilidad de las actividades.²

Todas las partes integrantes de la comunidad aduanera están de acuerdo en que las personas son el activo más importante de una organización y, a tal efecto, se debe prestar gran atención para garantizar el establecimiento de las condiciones más favorables en el trabajo de las personas. Un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación sigue siendo un elemento clave para el rendimiento del personal y, por ello, la OMA considera que sus partes integrantes (Miembros) deben considerar la posibilidad de abordar las cuestiones de igualdad de género en el marco de sus respectivos programas de reforma y modernización en curso.

Además, se ha demostrado que el fomento de la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo estimula la innovación y mejora el rendimiento individual y organizativo.³ Actualmente, las organizaciones deben capitalizar a personas de diversos orígenes que puedan aportar diferentes habilidades y perspectivas. Por lo tanto, para aprovechar al máximo las competencias de cada cual, el lugar de trabajo debe ofrecer igualdad de oportunidades y las políticas internas establecidas deben eliminar cualquier discriminación o ventaja injusta que pueda favorecer a cualquier persona de la organización.

Las administraciones aduaneras también producen consecuencias directas en la comunidad comercial y, por tanto, las políticas y los procedimientos operativos establecidos deben tener en cuenta el impacto en los diferentes grupos de la población. A modo de ejemplo, gran parte del comercio a pequeña escala en las comunidades fronterizas lo realizan mujeres, por lo que las administraciones aduaneras deberían examinar en qué medida sus políticas y procedimientos generales podrían perjudicar injustamente a estas comerciantes, en comparación con las empresas más grandes, e identificar soluciones para equilibrar la situación y garantizar la equidad de forma generalizada.

Esta herramienta de evaluación guiará a las administraciones aduaneras en tales esfuerzos, con un capítulo específico sobre cómo aplicar la integración de la perspectiva de género de acuerdo con un enfoque de gestión del ciclo del proyecto, además de contemplar cinco principios clave relacionados con diversos ámbitos de competencia de las Aduanas, así como políticas transversales que son facilitadores esenciales para el éxito en la aplicación de reformas sostenibles que tengan en cuenta la perspectiva de género. Para cada principio clave, se proporciona una serie de elementos e indicadores que permiten orientar la evaluación. Algunos de los indicadores puede que no resulten aplicables en algunos casos, o que no estén acordes con la legislación nacional de algunos países y, por lo tanto, pueden dejarse de lado.

¹ <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

² <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

³ <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

Los cinco principios clave son:

Principio 1 – Empleo y remuneración.

Principio 2 – Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional.

Principio 3 – Salud, seguridad y ausencia de violencia.

Principio 4 – Gobernanza y liderazgo.

Principio 5 – Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas.

Objetivo

El objetivo de este documento es proporcionar una herramienta para que las administraciones aduaneras evalúen sus políticas, prácticas y actividades actuales con el fin de abordar las cuestiones de igualdad de género. Como complemento a la reforma y modernización en curso, esta herramienta también puede servir de orientación y sugerencias para que las organizaciones definan algunos de los cambios que deseen introducir. Los indicadores ofrecen una visión de los muchos aspectos que pueden tener efectos directos en las personas y en el rendimiento de la organización.

Para obtener los mejores resultados de esta herramienta, se recomienda que cada Administración establezca un pequeño equipo de agentes procedentes de diversas funciones operativas y centrales, y que juntos evalúen cada uno de los indicadores para determinar el grado de cumplimiento de la Administración. Corresponde a cada Administración utilizar aquellos indicadores o secciones de la presente Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género (HEOIG) que considere útiles en función de sus necesidades y su contexto particular. El equipo de evaluación debe incluir agentes de todas las áreas relevantes de la Administración, a saber: gestión de recursos humanos, alta dirección, formación, operaciones, modernización, planificación estratégica y otras que considere pertinentes.

En muchos casos, los indicadores no se habrán tenido en cuenta previamente y pueden parecer ambiciosos, pero en tales casos deben servir para que el equipo reflexione sobre la forma en que la Administración puede abordar tales cuestiones.

La evaluación servirá en primer lugar para establecer un marco de referencia, la situación en determinado momento de la Administración en términos de políticas y acciones orientadas a la creación de una Administración sensible al género. El proceso de evaluación también ofrecerá la oportunidad de identificar los puntos fuertes y las oportunidades de mejora. El proceso debe dar lugar a la identificación de metas y objetivos específicos y concretos que permitan reforzar las políticas, las prácticas y la cultura organizativa sensibles al género, que deben supervisarse a lo largo del tiempo para medir los progresos. Tales objetivos deberían convertirse posteriormente en una parte esencial de los objetivos de reforma y modernización de las Aduanas.

En los países en los que las mujeres tienen derechos y protección legales limitados, la Administración puede utilizar esta herramienta para impulsar los cambios en la legislación nacional, y también puede adoptar cualquier medida administrativa a su alcance para mejorar la situación de las mujeres que trabajan en la organización.

Por último, cabe señalar que la perspectiva de la igualdad de género, así como la forma más eficaz de conseguirla, pueden entenderse de forma diferente en los distintos países, culturas, a lo largo de las generaciones y por los individuos. Mientras que algunos enfoques favorecen, por ejemplo, las "acciones afirmativas" o las cuotas, para prevenir o compensar las desventajas de un determinado grupo o grupos, otros pueden oponerse frontalmente contra esto, argumentando que contravienen el principio de trato justo.

Además, la igualdad de género no consiste en alcanzar siempre un equilibrio de género al 50% en la plantilla. Más bien se trata de crear las condiciones y oportunidades que permitan a las mujeres y a los hombres, como individuos, tener el mismo tipo de derechos y oportunidades en función de sus competencias en un entorno respetuoso. Para que se alcance plenamente, la igualdad de género debe estar arraigada en toda la cultura, las políticas y los procedimientos de la organización.

El objetivo de la HEOIG es presentar un enfoque lo más objetivo posible en aras de la igualdad de género, basado en métodos reconocidos internacionalmente, con especial atención a las áreas de responsabilidad de las Aduanas, como organismo empleador y al servicio del público.

Agradecimiento

La Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género presentada en este documento se ha elaborado de conformidad con una herramienta desarrollada por la **Gender Equality Principles Initiative (Iniciativa de Principios de Igualdad de Género)**, con sede en San Francisco, California, Estados Unidos.

La traducción al español de este documento ha sido posible gracias al apoyo de SECO.

Este documento no puede ser reproducido ni distribuido con fines comerciales.

Definiciones

Acción afirmativa (o acción positiva)	Medidas dirigidas a un grupo concreto con el fin de eliminar y prevenir la discriminación o compensar las desventajas derivadas de las actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Por acción afirmativa o positiva se entiende la acción destinada a favorecer el acceso de los miembros de determinadas categorías de personas, en este caso concreto, las mujeres, a los derechos que tienen garantizados, en la misma medida que los miembros de otras categorías, en este caso concreto, los hombres. ⁴
Competencia	Una competencia se define a menudo como un conjunto integrado de conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para desempeñar con éxito determinada acción o actividad laboral. Esta definición tradicional puede mejorarse haciendo hincapié en el carácter escalable de las competencias: la competencia debe entenderse como un medio para actuar, tener éxito y progresar que permite realizar con precisión tareas, actividades profesionales o personales, basada en un conjunto estructurado de conocimientos, habilidades diversas, estrategias, percepciones, actitudes, etc. La competencia puede considerarse como un comportamiento observable y medible necesario para realizar una tarea de acuerdo con un nivel de rendimiento preestablecido. ⁵
Gestión de recursos humanos (GRRHH) basada en las competencias	<p>El enfoque basado en las competencias permite determinar las capacidades inherentes al puesto de trabajo y formularlas mediante objetivos y/o criterios de rendimiento.</p> <p>La competencia es la base de los procesos de RRHH y el enfoque basado en la competencia se apoya en tres pilares: adaptabilidad (al entorno y la estrategia de la organización, así como a las peculiaridades del puesto de trabajo); coherencia (como fundamento de los procesos de RRHH, proporciona una base fiable para el desarrollo de herramientas de RRHH multimodales, transparentes y accesibles); operatividad (cada empleado/empleada y cada supervisor/supervisora se benefician de un mapeo claro de las competencias necesarias para lograr un rendimiento óptimo en un puesto específico, actual o futuro).</p> <p>Es una herramienta clave para aplicar de forma coherente los principios de la gestión basada en los resultados en toda la plantilla de una organización.</p> <p>La identificación, el desarrollo y la evaluación de las competencias necesarias para apoyar el plan estratégico de la organización es la base de la gestión por competencias y es clave para el desarrollo sostenible de la organización.⁶</p>
Discriminación	La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, el sexo, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, la lengua, el origen social u otra condición de una persona. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecte a una persona o a un grupo de personas en situación similar, o puede manifestarse mediante el acoso o el abuso de autoridad. ⁷
Diversidad	<p>El hecho de que haya personas de muchos grupos sociales diferentes, dentro de una organización, etc.⁸</p> <p>La <i>diversidad</i> es el "quién" y el "qué": quién se sienta en esa mesa, quién es contratado, quién es promovido.</p>

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

⁵ WCO Framework of Principles and Practices on Customs Professionalism (http://wcoomdpublishations.org/downloadable/download/sample/sample_id/134/)

⁶ WCO Framework of Principles and Practices on Customs Professionalism (http://wcoomdpublishations.org/downloadable/download/sample/sample_id/134/)

⁷ <http://www.un.org/womenwatch/uncoordination/antiharassment.html>

⁸ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/diversity>

	La <i>inclusión</i> , en cambio, es el “cómo”, los comportamientos que acogen y abrazan la diversidad. ⁹
Empoderamiento	El empoderamiento de las mujeres y las niñas se refiere a la obtención de poder y control sobre sus propias vidas. Implica la concienciación, el fomento de la confianza en sí mismas, la ampliación de sus opciones, el aumento del acceso y el control sobre los recursos y las acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para ser empoderadas no sólo deben tener las mismas capacidades (como la educación y la salud) y el mismo acceso a los recursos y las oportunidades (como la tierra y el empleo), sino que además deben gozar de la capacidad de utilizar estos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para elegir y tomar decisiones estratégicas (como las que proporcionan las oportunidades de liderazgo y la participación en las instituciones políticas). ¹⁰
Género	El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en un momento preciso, considera apropiados para hombres y mujeres. ¹¹
Análisis de género	El análisis de género es un examen crítico de cómo las diferencias en los roles de género, las actividades, las necesidades, las oportunidades y los derechos/beneficios afectan a los hombres, las mujeres, las niñas y los niños en determinadas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones a las que se enfrentan mutuamente. Un análisis de género debe integrarse en todas las evaluaciones sectoriales o análisis de situación para garantizar que las injusticias y desigualdades basadas en el género no se vean exacerbadas por las intervenciones y que, en la medida de lo posible, se promueva la mejora de la igualdad y la justicia en las relaciones de género. ¹²
Auditoría de género	<p>Evaluación de la medida en que la igualdad de género está efectivamente institucionalizada en las políticas, los programas, las estructuras y los procedimientos organizativos (incluidos los procesos de toma de decisiones), así como en los presupuestos correspondientes.</p> <p>Una auditoría de género examina, normalmente de forma participativa, si las prácticas internas y los sistemas de apoyo conexos orientados a la integración de la perspectiva de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si son objeto de seguimiento. Establece un marco de referencia, identifica las lagunas y los retos críticos, y recomienda formas de abordarlos, sugiriendo posibles mejoras e innovaciones. También documenta las buenas prácticas orientadas a conseguir de la igualdad de género.</p> <p>Una auditoría de género mejora la capacidad colectiva de la organización para examinar sus actividades desde una perspectiva de género e identificar los puntos fuertes y débiles en la promoción de las cuestiones de igualdad de género.¹³</p>
Violencia de género (VG)	La violencia de género es un término general que designa cualquier acto dañoso perpetrado contra la voluntad de una persona y que se basa en las diferencias (de género) atribuidas socialmente entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los tipos específicos de violencia de género varían según las culturas, los países y las regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/abuso sexual y la prostitución

⁹ <https://www.forbes.com/sites/williamarruda/2016/11/22/the-difference-between-diversity-and-inclusion-and-why-it-is-important-to-your-success/#54bb55e45f8f>

¹⁰ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

¹¹ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

¹² <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

¹³ <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1145>

<p>Brecha de género</p>	<p>forzada; la violencia doméstica; la trata de personas; el matrimonio forzado/precoz; las prácticas tradicionales nocivas, como la mutilación genital femenina; los crímenes de honor; y la herencia de viudas.</p> <p>El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de las mujeres y los hombres en la sociedad. A menudo se utiliza para referirse a la diferencia media de ingresos entre mujeres y hombres, por ejemplo, la "brecha salarial de género". Sin embargo, existen brechas de género en muchos ámbitos, como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación y oportunidades económicas, nivel educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político.¹⁴</p>
<p>Igualdad de género</p>	<p>Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y de niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de la circunstancia de haber nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.¹⁵</p>
<p>Equidad de género</p>	<p>La equidad de género conlleva un elemento de interpretación de justicia social, normalmente basado en la tradición, la costumbre, la religión o la cultura, que suele ejercer en detrimento de las mujeres. Este uso de la equidad en relación con la promoción de la mujer se ha considerado inaceptable. La terminología preferida en las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género.¹⁶</p> <p>El concepto reconoce que las mujeres y los hombres tienen necesidades y poder diferentes y que estas diferencias deben identificarse y abordarse de modo que se puedan rectificar los desequilibrios entre los sexos. Esto puede incluir la igualdad de trato, o un trato diferente pero considerado equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.</p> <p>Aunque a menudo se utilizan indistintamente, igualdad y equidad son dos conceptos muy distintos. Mientras que los tratados internacionales de derechos humanos se refieren a la "igualdad", en otros sectores se suele utilizar el término "equidad". El término "equidad de género" se ha utilizado a veces de una forma que perpetúa los estereotipos sobre el papel de la mujer en la sociedad, sugiriendo que las mujeres deben ser tratadas "justamente" de acuerdo con las funciones que desempeñan. Esta interpretación corre el riesgo de perpetuar las relaciones desiguales de género y de consolidar los estereotipos de género que perjudican a las mujeres. Por lo tanto, el término debe utilizarse con precaución para asegurarse de que no encubre una reticencia a hablar más abiertamente de discriminación y desigualdad.¹⁷</p>
<p>Lenguaje inclusivo de género</p>	<p>Utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género significa hablar y escribir de forma que no se discrimine a determinado sexo, género social o identificación de género, y que no se perpetúen los estereotipos de género. Teniendo en cuenta el papel clave del lenguaje en la formación de actitudes culturales y sociales, el uso de un lenguaje inclusivo de género es una forma vigorosa de promover la igualdad de género y erradicar los prejuicios de género.¹⁸</p>
<p>Integración de la perspectiva de género</p>	<p>La integración de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres en cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Es una forma de hacer que las preocupaciones y</p>

¹⁴ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

¹⁵ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

¹⁶ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

¹⁷ <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1175>

¹⁸ <http://www.un.org/en/gender-inclusive-language/>

	<p>experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean una dimensión integral del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género.</p> <p>La integración de la perspectiva de género es el enfoque elegido por el sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para hacer realidad el progreso de los derechos de las mujeres y las niñas, como subconjunto de los derechos humanos contemplados por las Naciones Unidas.¹⁹</p>
<p>Brecha salarial entre mujeres y hombres</p>	<p>La brecha salarial de género se define como la diferencia entre la mediana de los salarios de los hombres y de las mujeres en relación con la mediana salarial de los hombres. Los datos se refieren a las personas empleadas a tiempo completo y a las autónomas o por cuenta propia.²⁰</p>
<p>Estereotipos de género</p>	<p>Ideas preconcebidas por las que se asignan arbitrariamente a mujeres y hombres características y roles determinados y limitados por su género.²¹</p> <p>Los estereotipos de género pueden limitar el desarrollo de los talentos y capacidades naturales de niñas y niños, mujeres y hombres, así como sus experiencias educativas y profesionales y sus oportunidades en la vida en general. Los estereotipos sobre las mujeres son el resultado y la causa de actitudes, valores, normas y prejuicios profundamente arraigados contra las mujeres. Se utilizan para justificar y mantener las relaciones históricas de poder de los hombres sobre las mujeres, así como las actitudes sexistas que frenan el avance de las mujeres.²² Esta definición puede entenderse en relación con la definición general de "estereotipo", que se define del siguiente modo:</p> <p>Una imagen o idea muy extendida y a la vez fija y excesivamente simplificada de un tipo particular de persona o cosa.²³</p>
<p>Políticas o acciones sensibles al género</p> <p><i>(a veces también denominadas políticas o acciones con perspectiva de género)</i></p>	<p>Políticas que tengan en cuenta las particularidades de la vida de las mujeres y de los hombres, con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover una distribución equitativa de los recursos, abordando y teniendo en cuenta la dimensión de género.²⁴</p>
<p>Acoso</p>	<p>El acoso es cualquier conducta impropia e inoportuna que pueda esperarse razonablemente o percibirse como causa de ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede adoptar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otra persona o que generen un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso implica normalmente una serie de incidentes. Los desacuerdos sobre el rendimiento laboral o sobre otras cuestiones relacionadas con el trabajo no se consideran normalmente acoso y no se tratan en el marco de las disposiciones de esta política, sino en el contexto de la gestión del rendimiento.²⁵</p>
<p>Interseccionalidad</p>	<p>El carácter interconectado de las categorizaciones sociales, como la raza, la clase y el género, tal y como se aplican a una persona o a un grupo determinado, consideradas como generadoras de sistemas de discriminación o desventaja, de carácter superpuesto e interdependiente.²⁶</p>

¹⁹ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=0&page=1>

²⁰ <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

²¹ <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1222>

²² <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1222>

²³ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/stereotype>

²⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

²⁵ <http://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/antiharassment.html>

²⁶ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/intersectionality>

<p>Inclusividad</p>	<p>La cualidad de incluir a muchos tipos diferentes de personas y tratarlas a todas de forma justa y equitativa.²⁷</p> <p>La práctica o política de incluir a personas que, de otro modo, podrían quedar excluidas o marginadas, como personas con discapacidades físicas o mentales y miembros de grupos minoritarios.²⁸</p> <p>Por <i>diversidad</i> se entiende el "quién" y el "qué": quién se sienta a la mesa, quién es contratado, quién es promovido.</p> <p>Mientras que por <i>inclusión</i> se entiende el "cómo", los comportamientos que acogen y abrazan la diversidad.²⁹</p>
<p>Evaluación de impacto</p>	<p>El análisis de impacto es un componente del ciclo de política o programación en la gestión pública, donde puede desempeñar dos funciones:</p> <p><i>Análisis ex ante de impacto</i>: forma parte de la actividad de análisis de necesidades y planificación del ciclo político. Se trata de un análisis prospectivo de las posibles repercusiones de una intervención, con el fin de informar sobre la elaboración de las políticas, el equivalente a la planificación empresarial de los responsables políticos.</p> <p><i>Evaluación ex post de impacto</i>: Forma parte de la actividad de evaluación y gestión del ciclo político. En términos generales, la evaluación tiene por objeto comprender en qué medida y de qué manera una intervención política corrige el problema que pretendía abordar. La evaluación de impacto se centra en los efectos de la intervención, mientras que la evaluación puede abarcar una gama más amplia de cuestiones como la idoneidad del diseño de la intervención, el coste y la eficiencia de la intervención, sus efectos no deseados y cómo utilizar la experiencia de tal intervención para mejorar el diseño de futuras intervenciones.³⁰</p>
<p>Declaración de política</p>	<p>Se trata de una declaración de los planes e intenciones de una organización o de una Administración pública.³¹</p> <p>Así pues, por "<i>declaración de política de género</i>" se debe entender una declaración de los planes e intenciones de una organización o Administración pública en el ámbito de la igualdad de género.</p>
<p>Sexo (sexo biológico)</p>	<p>Las características físicas y biológicas que distinguen a los hombres de las mujeres.³²</p>
<p>Datos desglosados por sexo</p>	<p>Los datos desagregados por sexo son datos que se clasifican de forma cruzada por sexo, presentando información separada respecto a mujeres y hombres, niñas y niños.</p> <p>Cuando los datos no están desglosados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desglosados por sexo son necesarios para realizar un análisis eficaz de las cuestiones de género.</p> <p>Las estadísticas desglosadas por sexo son un método internacionalmente conocido que forma parte de la integración de la perspectiva de género para identificar posibles "brechas de género" o situaciones discriminatorias. Puede darnos una indicación de los posibles problemas que hay que ajustar (por ejemplo, que la dirección de una organización esté compuesta por un 90% de hombres y un 10% de mujeres).</p>
<p>Acoso sexual</p>	<p>El acoso sexual es toda proposición sexual no deseada, solicitud de un favor sexual, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier</p>

²⁷ <https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais/inclusiveness>

²⁸ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/inclusiveness>

²⁹ <https://www.forbes.com/sites/williamarruda/2016/11/22/the-difference-between-diversity-and-inclusion-and-why-it-is-important-to-your-success/#54bb55e45f8f>

³⁰ <https://www.oecd.org/sti/inno/What-is-impact-assessment-OECDImpact.pdf>

³¹ <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/policy-statement>

³² <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=S&sortkey=&sortorder=>

<p>Conciliar el trabajo y la vida privada</p>	<p>otro comportamiento de naturaleza sexual que razonablemente pueda esperarse o percibirse como causa de ofensa o humillación a otra persona, cuando dicha conducta interfiera en el trabajo, se convierta en una condición de empleo o genere un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Aunque normalmente implica un patrón de comportamiento, puede tratarse de un incidente que se produce solo una vez. El acoso sexual puede producirse entre personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Tanto los hombres como las mujeres pueden ser víctimas o agresores.³³</p> <p>La cantidad de tiempo dedicada al desempeño del trabajo en comparación con la cantidad de tiempo dedicada a la familia y a las aficiones propias.³⁴</p>
<p>Reintegración al puesto de trabajo</p>	<p>Acción o proceso de reintegrar a alguien en su puesto de trabajo tras una ausencia prolongada, por ejemplo, un permiso parental o baja por enfermedad.</p>
<p>Medidas especiales de carácter temporal</p>	<p>Este término se refiere a las acciones destinadas a acelerar la igualdad de facto entre mujeres y hombres que, a corto plazo, pueden favorecer a las mujeres. Otras expresiones que suelen utilizarse para referirse a estas "medidas especiales" en su sentido correctivo, compensatorio y promocional son las de "acción afirmativa", "acción positiva", "medidas positivas", "discriminación inversa" y "discriminación positiva". Sin embargo, el término preferido en el sistema de la ONU es "medidas especiales de carácter temporal".</p> <p>La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (artículo 4, apartado 1) especifica que <i>"La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato."</i></p> <p>El concepto consta de tres partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temporales: Estas medidas no deben considerarse necesarias de forma permanente, aunque el significado de "temporal", de hecho, pueda dar lugar a la aplicación de dichas medidas durante un largo periodo de tiempo. Las medidas especiales temporales deben interrumpirse una vez alcanzados los resultados deseados y estos se mantengan durante un periodo de tiempo. • Especiales: El término "especiales", aunque se ajusta al discurso de los derechos humanos, también debe explicarse cuidadosamente. Su uso a veces presenta a las mujeres y a otros grupos sometidos a discriminación como débiles, vulnerables y necesitados de medidas adicionales o "especiales" para poder participar o competir en la sociedad. Sin embargo, el verdadero significado del término "especial" en la formulación del apartado 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es que las medidas están diseñadas para alcanzar un objetivo específico. • Medidas: El término "medidas" abarca una amplia variedad de instrumentos, políticas y prácticas legislativas, ejecutivas, administrativas y de otro tipo de reglamentación, como los programas de divulgación o apoyo; la asignación y/o reasignación de recursos; el trato preferencial; la selección, contratación y promoción selectivos; los objetivos cuantificados con plazos conexos; y los sistemas de cuotas. La elección de una determinada "medida" dependerá del contexto en el que se aplique el apartado 1 del artículo 4 y del objetivo específico que se pretenda alcanzar.

³³ <http://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/antiharassment.html>

³⁴ <https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais/work-life-balance>

Fuente: Recomendación general nº 25, relativa al apartado 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, respecto a medidas especiales de carácter temporal.³⁵

³⁵ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

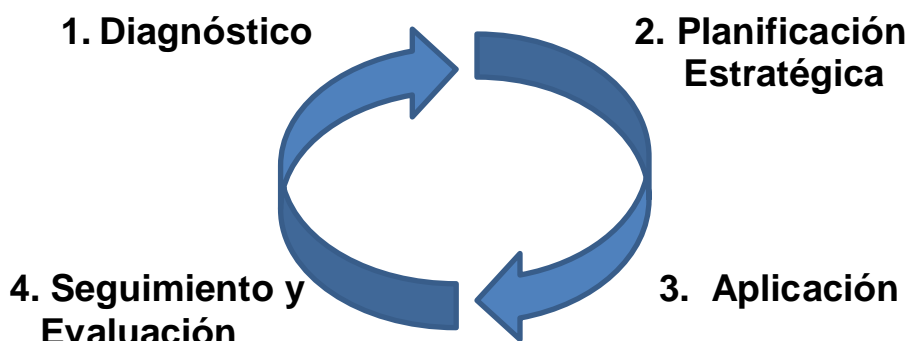
Integración de la perspectiva de género - Gestión del ciclo del proyecto

La integración de la perspectiva de género es el proceso de evaluar y considerar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todos los ámbitos, a todos los niveles y por parte de todos/todas los/las agentes implicados. Es un método para incluir y abordar la perspectiva de género como una dimensión integral del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas, de modo que mujeres y hombres puedan beneficiarse por igual, con el objetivo final de lograr la igualdad de género.³⁶

Al igual que cuando se pone en marcha cualquier iniciativa de reforma y/o modernización, la integración de la perspectiva de género requiere un gran compromiso por parte de la alta dirección. El compromiso formal se reconoce tanto en la Plataforma de Acción de Pekín de las Naciones Unidas como en el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (IEIG), como una condición esencial para lograr la integración de la perspectiva de género.³⁷

Dicho compromiso es necesario para seguir desarrollando los objetivos y un marco, como un plan de acción, que constituya la base para aplicar el proceso de reforma necesario con el fin de avanzar en la igualdad de género.³⁸

La integración de la perspectiva de género se lleva a cabo siguiendo el enfoque general de gestión del ciclo del proyecto utilizado en otras iniciativas de reforma y modernización, con medidas de diagnóstico, planificación estratégica, ejecución, seguimiento y evaluación. A menudo, estas etapas se convierten en un ciclo, en el que cada paso se repite a medida que se producen cambios. Por ejemplo, cuando se evalúa un nuevo procedimiento o actividad, pueden surgir nuevas insuficiencias que deban abordarse en la siguiente fase de planificación.



1. Realizar un diagnóstico/evaluación

Diagnóstico: permite obtener una visión general de la situación actual en materia de igualdad de género y/o diversidad en su Administración, identificar las lagunas del momento y dónde podrían ser necesarias las intervenciones. El primer paso es hacer una evaluación cuantitativa y cualitativa de la situación actual en su Administración. La evaluación cuantitativa se lleva a cabo mediante la recopilación y el análisis de estadísticas desglosadas por sexo en diferentes ámbitos (empleo, contratación, formación, etc.). La evaluación cualitativa puede realizarse mediante la realización de encuestas entre el personal y/o las partes interesadas externas o mediante la recopilación de información de grupos de discusión. La Herramienta de Evaluación de la Igualdad de Género (HEIG) de la OMA también puede utilizarse a tal efecto.

Promover un proceso participativo de reforma: Como parte del diagnóstico, es esencial consultar ampliamente a las partes interesadas para garantizar que se tengan en cuenta sus opiniones y

³⁶ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=0&page=1>

³⁷ http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf

³⁸ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

necesidades. Esto puede incluir tanto a los representantes del personal (a nivel interno), como a los grupos que representan a las mujeres comerciantes (a nivel externo), que pueden aportar nuevas ideas sobre cómo mejorar las políticas y los procedimientos.

Revisión legal y de política: Por último, también es importante revisar el marco legislativo nacional, así como las políticas y estrategias regionales e internacionales relacionadas con la igualdad de género y la diversidad, para comprender el marco jurídico y político existente y poder utilizarlo como referencia en su trabajo.

2. Planificación estratégica:

Definición de objetivos: Una vez que disponga de una visión general de la situación actual en su Administración, así como del marco legal y político más amplio, deberá definir sus objetivos en un Plan de Acción para la igualdad de género y/o la diversidad.

Adecuación estratégica: Para garantizar la responsabilidad de su estrategia, también es importante garantizar la adecuación con el marco político nacional general y buscar el apoyo de los organismos generales conjuntos y/o de las instituciones de la Administración pública.

Asignación de recursos: Los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para poner en práctica las políticas, medidas e iniciativas específicas deben estar claramente identificados y definidos en el plan de acción. Informar sobre los emprendedores de las iniciativas también aumenta la identificación y la responsabilidad de las actividades específicas.

Establecimiento de un órgano específico de coordinación: La creación de un órgano específico (una unidad, un grupo de trabajo o agentes individuales) que asuman una responsabilidad transversal dentro de la Administración para coordinar el trabajo sobre la igualdad de género es necesaria con el fin de garantizar la correcta aplicación, seguimiento y evaluación del plan de acción. Este órgano debe asumir la responsabilidad de garantizar que los objetivos fijados para otros departamentos, unidades y subdivisiones se apliquen de conformidad con el plan. También debe encargarse de recoger y evaluar la información pertinente (estadísticas, resultados de encuestas, informes y comentarios de otras unidades) necesaria para el seguimiento y la evaluación.

Establecimiento de prioridades: Lo más probable es que no se pueda llevar a cabo todo lo deseado, por lo que habrá que priorizar los objetivos más importantes.

Redacción del plan de acción, incluyendo un marco de seguimiento y evaluación: El plan de acción debe incluir los objetivos generales de su Administración, las actividades propuestas, los recursos necesarios para poner en práctica las iniciativas, los emprendedores de las mismas, un calendario, así como un sólido marco de seguimiento y evaluación con indicadores específicos que permita seguir y evaluar el progreso de sus objetivos de forma continua. También pueden hacerse referencias a la legislación nacional y/o a los marcos políticos regionales o internacionales para aumentar la responsabilidad.

3. Aplicación:

Una vez establecido el plan de acción, hay que garantizar su aplicación. Esta responsabilidad incumbirá al órgano de coordinación especializado (como se ha explicado anteriormente). En este proceso también es importante implicar a todos los participantes afectados, incluidos otros departamentos, unidades y partes interesadas externas, para mejorar el proceso de reforma participativa y garantizar la responsabilización.

Sensibilización y formación sobre la igualdad de género y la diversidad: La sensibilización y la formación son vitales y deben incluirse de forma continua, también en el proceso de aplicación, para garantizar que todo el personal comprenda las implicaciones de los objetivos y el plan de la Administración en materia de igualdad de género y lo que se debe hacer para cumplir estos objetivos.

4. Seguimiento y evaluación:

El *seguimiento* de los progresos debe hacerse de forma continua para garantizar que las actividades se desarrollen según lo previsto, y así cumplir los objetivos de las administraciones. Como se ha indicado anteriormente, se recomienda que el organismo de coordinación dedicado a la igualdad de género se encargue del seguimiento y la evaluación. Para garantizar la responsabilidad, el seguimiento y la evaluación de la igualdad de género pueden incluirse como parte del proceso de auditoría interna.

El seguimiento puede realizarse mediante la supervisión de los progresos realizados desde que se hizo el diagnóstico, mediante la realización y la evaluación de información cuantitativa (datos desglosados por sexo) y cualitativa (por ejemplo, mediante grupos de trabajo o encuestas), incluidas las visitas para observar la aplicación de las políticas y los procedimientos según lo previsto.

Los indicadores específicos para supervisar y evaluar la igualdad de género deben establecerse en la propia fase de diagnóstico/planificación.

La *evaluación* puede realizarse después de un periodo determinado (que debe indicarse claramente en el plan de acción) para medir si las iniciativas han tenido éxito, si se han cumplido los objetivos y si se necesitan ajustes o mejoras. Los resultados de la evaluación deben comunicarse claramente, tanto a la alta dirección como al resto del personal y a otras partes interesadas.

Evaluación de la organización según los principios de igualdad de género

Respecto a cada uno de los indicadores, el equipo de evaluación debe determinar el nivel de aplicación. Para facilitar la calificación, se puede utilizar la siguiente escala de aplicación:

5	Plena aplicación	Política y plan de aplicación establecidos, ampliamente aceptados y utilizados.
4	Aplicación parcial	Política y plan de aplicación establecidos, pero aún no aceptados o utilizados de forma generalizada.
3	Inicio de la aplicación	Política en fase de desarrollo, o programa piloto, y/o aplicación mínima.
2	Medidas específicas	Acuerdos ad hoc para casos específicos
1	Punto de partida	Ausencia de política o plan en marcha; necesidad de información para empezar.
0	No aplicable	Un elemento clave concreto que no es relevante para las actividades de la organización.

Políticas transversales - Aplicación

Para aplicar plenamente la integración de la perspectiva de género, las administraciones deben poner en práctica políticas, procedimientos, formación y procedimientos de información interna para garantizar el cumplimiento y la aplicación de este compromiso en toda la organización.

Indicador 1

Disponemos de un plan de acción sobre igualdad de género y/o diversidad que describe claramente los objetivos de las administraciones y que también incluye un calendario claro, recursos dedicados a la aplicación y un marco sólido de seguimiento y evaluación, con indicadores específicos periódicamente revisados.

Indicador 2

Disponemos de políticas y procedimientos escritos que afirman el compromiso de nuestra Administración de prevenir, abordar y proteger a las personas de todas las formas de acoso, incluido el acoso por motivos de origen étnico, orientación sexual, identidad/expresión de género y/o religión. Esto puede incluirse en el plan de acción de la Administración sobre igualdad de género y/o diversidad, así como en los códigos de conducta.

Indicador 3

Disponemos de un órgano específico (una unidad, un grupo de trabajo o un(a) funcionario(a) con responsabilidad transversal dentro de la Administración para coordinar el trabajo en materia de igualdad de género, garantizando la aplicación, el seguimiento y la evaluación.

Indicador 4

Recogemos y utilizamos periódicamente **datos desglosados por sexo** en todas las áreas relevantes relacionadas con nuestro plan de acción para la igualdad de género, incluyendo la contratación, el empleo (por puesto y grado), la inscripción y la ausencia en actividades de formación, la inscripción en el permiso paternidad y baja por enfermedad, las cifras sobre compensaciones, otras prestaciones, etc.

Indicador 5

Realizamos periódicamente encuestas para recopilar información relacionada con la igualdad de género, tanto entre el personal (por ejemplo, encuestas sobre el bienestar en el lugar de trabajo) como entre las partes interesadas (por ejemplo, encuestas de satisfacción de los clientes).

Indicador 6

Proporcionamos un foro y organizamos grupos de discusión en los que el personal puede expresar sus opiniones, plantear ideas sobre cómo seguir mejorando las consideraciones de igualdad de género y diversidad en la organización y determinar si las actividades del plan de acción han afectado a su rendimiento y a la organización en general.

Indicador 7

Establecemos la responsabilidad de las políticas y planes de igualdad de género incorporando la adhesión a estas políticas en la evaluación del rendimiento del personal directivo, y tomamos medidas para vincular el rendimiento de la igualdad de género a los ascensos, compensaciones y/o bonificaciones.

Indicador 8

Dedicamos suficientes recursos humanos, financieros y técnicos a la aplicación de medidas destinadas a promover la igualdad de género y la diversidad.

Indicador 9

Incluimos la igualdad de género y la diversidad en nuestras políticas de encargos públicos con contratistas independientes, exigiendo así que los contratistas se adhieran a las políticas de no discriminación de la Administración.

Indicador 10

Incluimos explícitamente la igualdad de género y la diversidad en nuestra política de comunicación de la Administración para asegurar que nuestra Administración muestra imágenes de mujeres y hombres y utiliza un lenguaje inclusivo de género, tanto en la comunicación interna (entre nuestro personal) como en la comunicación externa (con otras partes interesadas).

Indicador 11

Contamos con una estrategia de formación integral que incluye la sensibilización y formación en materia de igualdad de género y diversidad, tanto a nivel interno (entre el personal de diferentes niveles) como externo, en nuestra colaboración con los grupos de interés externos. Se recomienda utilizar para ello el Módulo de formación mixta de la OMA sobre avance de la igualdad de género en la Administración aduanera.

Principio 1: Empleo y remuneración

Elemento clave A - Salarios, prestaciones y equidad salarial

Aunque el pago del salario y las prestaciones previstos por la ley debería ser de carácter básico y obligatorio, no se puede dar por sentada su aplicación generalizada. La brecha salarial entre hombres y mujeres se define como la diferencia entre la retribución media de hombres y mujeres, que suele presentarse como la proporción de retribución entre hombres y mujeres o como una brecha salarial real. Es el resultado de una serie de formas de discriminación por razón de género en el lugar de trabajo, tanto intencionadas como no intencionadas; entre ellas se encuentran la discriminación en la contratación, la promoción y la remuneración, la segregación ocupacional, los prejuicios contra las madres y otras formas de infravaloración de las trabajadoras. La brecha salarial entre hombres y mujeres existe, en parte, porque muchas mujeres siguen segregadas en puestos de trabajo peor pagados, aunque también ocurre que las mujeres cobren menos que sus colegas masculinos, incluso por en el desempeño del mismo tipo de trabajo.³⁹ La equidad salarial que evalúa y compensa los puestos de trabajo en función de la habilidad, el esfuerzo, la responsabilidad, las competencias, el mérito y las condiciones de trabajo de cada cual, y no de las personas que ocupan los puestos, es una solución para eliminar la discriminación salarial y cerrar la brecha salarial. El valor comparable se define a menudo como la "**igualdad de salario por un trabajo de igual valor**". La equidad salarial se basa en la premisa de la "igualdad" del trabajo que es objeto de comparación.

Indicador 1

Pagamos salarios y otros beneficios competitivos y equitativos a nivel nacional a todo el personal, incluidos los aprendices, los trabajadores y trabajadoras temporales/en prácticas y el personal en periodo de prueba. A tal efecto, la Administración debe comparar sus propias escalas salariales con puestos similares en el mercado laboral de los sectores público y privado.

Indicador 2

Realizamos periódicamente una auditoría de las clasificaciones de los puestos de trabajo, las políticas de compensación y el análisis de los beneficios sociales totales para evitar tanto el sesgo como el impacto adverso en mujeres y hombres.

Indicador 3

Pagamos salarios comparables por el desempeño de trabajos comparables y los salarios tienen en cuenta los riesgos relativos y la dificultad de ciertos puestos operativos.

Indicador 4

Disponemos de políticas escritas de RRHH, disponibles para todo el personal, relativas a la forma en que se toman las decisiones sobre compensación y las promociones basadas en el mérito.

Indicador 5

Realizamos una revisión periódica de la compensación para determinar si las prácticas son coherentes con una política no discriminatoria.

³⁹ <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/pay-equality-men-women-gender-gap-report-2017/>

Elemento clave B - Discriminación múltiple / Interseccionalidad

Además de la discriminación por razón de género, las mujeres y los hombres también se enfrentan a la discriminación por otros muchos motivos, como la raza, la etnia, la religión, la discapacidad, la orientación sexual o los estereotipos culturales. Una combinación de identidades puede crear complejas barreras y afectar negativamente al acceso de las mujeres a las oportunidades y al progreso en sus respectivas plantillas.

La discriminación basada en el estado civil se produce cuando el personal recibe un trato diferente en función de si están casados/as, viudos/as, divorciados/as, solteros/as o no casados/as con una pareja del mismo o distinto sexo.

La discriminación por el estado civil se produce cuando se trata al personal de forma diferente sólo por el hecho de tener o no descendientes. Cuando se tienen en cuenta las responsabilidades familiares, las hipótesis sobre la falta de capacidad o de voluntad de un empleado o una empleada para trabajar muchas horas, viajar o rendir a un nivel coherente con el de otros empleados u otras empleadas, pueden socavar su oportunidad de progresar e impedir que su rendimiento se considere de forma justa. En varios países, la ley prohíbe la discriminación por motivos de embarazo, parto o condiciones médicas conexas.

También suele ser ilegal discriminar a los empleados o empleadas por su estado de salud, incluido el VIH/SIDA. La discriminación por embarazo adopta muchas formas, además de negarse a contratar a una candidata embarazada o de despedir o degradar a una empleada embarazada. También puede consistir en negar el mismo puesto de trabajo, o uno similar, a una empleada embarazada cuando regrese de una baja por embarazo, así como en tratar a una empleada embarazada de forma diferente a otros miembros del personal temporalmente incapacitados.

Indicador 1

Nuestras políticas y procedimientos de RRHH tienen en cuenta las distintas dimensiones de la igualdad y la diversidad de género. Prohibimos la discriminación en la contratación, los ascensos, los salarios, las prestaciones, las medidas disciplinarias y los despidos. Hemos establecido políticas escritas de RRHH que abordan la colocación, el traslado, el despido, la disciplina, la baja y los mecanismos de reclamación que garantizan la igualdad generalizada de oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias del personal.

Indicador 2

Hemos implantado una política de no discriminación que protege en función de la raza, la etnia, la religión, el sexo, el estado reproductivo (incluidos el embarazo, el parto o las condiciones médicas conexas), el origen nacional, el entorno socioeconómico, la ascendencia, la edad, la discapacidad física o mental, la condición médica (incluido el VIH/SIDA), la condición de cuidador(a), la condición de persona veterana, el estado civil, el estado parental, la orientación sexual y la identidad y/o la expresión de género. Supervisamos su aplicación y garantizamos el cumplimiento de sus principios.

Indicador 3

Formamos a todo el personal en nuestras políticas de no discriminación, igualdad de género, denuncia de irregularidades y no represalias. Todos nuestros productos de formación incluyen elementos relacionados con los valores de la organización y, cuando procede, también abordan la igualdad de género y la diversidad.

Indicador 4

Tomamos medidas para garantizar que todas las personas que participan en las decisiones relacionadas con los RRHH conozcan los privilegios y actividades relacionadas con el trabajo, incluidos los salarios, los horarios, las prestaciones, el acceso al trabajo, las cualificaciones y las condiciones de trabajo, con el fin de garantizar que tales privilegios y actividades estén libres de prejuicios.

Elemento clave C - Selección y contratación

Las administraciones públicas deben desempeñar un papel destacado en la promoción de políticas que tengan en cuenta el género y la diversidad. Las iniciativas de diversidad externa, como los programas de contratación y divulgación, brindan a las organizaciones la oportunidad de llegar al mayor número de talentos y de crear plantillas que reflejen las comunidades en las que operan y la base de clientes a la que sirven. También ofrecen la oportunidad de mejorar el equilibrio de género y diversidad en el lugar de trabajo, tanto en general como en puestos específicos. Las organizaciones que buscan proactivamente candidatas y candidatos diversos acordes con un lugar de trabajo y un mercado cada vez más variado se benefician de una mayor creatividad e innovación en materia laboral.

Indicador 1

Recogemos y utilizamos estadísticas desglosadas por sexo en la contratación y otros datos demográficos (por ejemplo, edad, nivel educativo, grupo étnico, etc.) para identificar posibles situaciones de discriminación por razón de sexo u otros motivos. Identificamos las carencias y desarrollamos esfuerzos de contratación específicos diseñados para disponer de una plantilla más equilibrada en cuanto a género y diversidad, en función de las posibles carencias.

Nota: Las estadísticas deben utilizarse con cautela - Al aplicar la integración de la perspectiva de género, una de las herramientas más importantes es utilizar estadísticas desglosadas por sexo. Sin embargo, aunque el origen étnico y la edad se controlan a veces en las estadísticas de algunos países, no se deben controlar sistemáticamente los aspectos de la diversidad a través de las estadísticas (como el origen étnico, la religión, la discapacidad, la orientación sexual, etc.), ya que esto puede considerarse sensible a efectos de integridad personal.

Indicador 2

Hemos implantado una gestión de recursos humanos basada en las competencias y utilizamos un enfoque fundado en las competencias a efectos de contratación.

Indicador 3

Mantenemos entrevistas o grupos de discusión con el personal actual (hombres y mujeres) con el fin de recoger sugerencias respecto a los esfuerzos de contratación y establecemos directrices específicas para garantizar que los grupos de contratación sean equilibrados desde las perspectivas de igualdad de género y diversidad.

Indicador 4

Buscamos, establecemos y mantenemos relaciones (por ejemplo, con el mundo universitario, las asociaciones profesionales y las empresas de contratación que tienen un historial en materia de diversidad) para aumentar la presencia de los grupos menos representados y ayudar a garantizar una panoplia diversa de candidaturas.

Indicador 5

Creamos prácticas y aprendizajes, preferiblemente remunerados, para fomentar la exploración y el desarrollo profesional. Prestamos especial atención a las profesiones que suelen estar dominadas por las mujeres o los hombres, con el fin de brindar oportunidades para que las personas del otro sexo accedan a nuevos campos de actividad laboral.

Indicador 6

Revisamos periódicamente las descripciones de los puestos de trabajo para que se centren en las competencias y cualificaciones requeridas, y nos aseguramos de que

concierden con los objetivos de igualdad de género de la organización, eliminando los indicadores y requisitos no relacionados con el rendimiento.

Indicador 7

Comunicamos regularmente el compromiso con la igualdad de género y animamos a mujeres y hombres a solicitar todas las vacantes de nuestros puestos de trabajo, para las que reúnan los requisitos correspondientes.

Indicador 8

Proporcionamos formación a todo el personal que participa en la selección y contratación, incluidos los miembros de los grupos de selección, para abordar las barreras, los estereotipos y los prejuicios ocultos basados en el género, teniendo en cuenta el caso de las mujeres o los hombres que se reincorporan al lugar de trabajo después de un permiso parental.

Indicador 9

Desarrollamos programas de compensación y bonificación para los/las profesionales de selección de personal y los/las gerentes de contratación en función de la consecución de los objetivos de contratación específicos sobre igualdad de género.

Indicador 10

Proporcionamos oportunidades de carrera que promueven en todo el personal (tanto mujeres como hombres) la igualdad de oportunidades para seguir una trayectoria profesional y desarrollarse dentro de la organización.

Indicador 11

Buscamos empresas de trabajo temporal y contratistas independientes con un historial positivo en materia de igualdad de género. Exigimos la adhesión de estos grupos a las políticas de no discriminación de nuestra organización.

Principio 2: Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional

Elemento clave A - Políticas de flexibilidad

A veces, debido en parte a la falta de modalidades de trabajo flexibles, algunas organizaciones pueden experimentar una mayor rotación de las empleadas. Las organizaciones no sólo pierden valiosos talentos, sino también continuidad en los proyectos y en las relaciones con los clientes, e incurrir en grandes costes cuando sustituyen a estas empleadas.

Las políticas de trabajo flexible incluyen horarios flexibles (por ejemplo, semana laboral comprimida, horarios de inicio y fin de jornada variables, cantidades razonables de permisos no penalizados, etc.) y ubicación de trabajo flexible (por ejemplo, teletrabajo, trabajo fuera de la empresa). La posibilidad de hacer una pausa temporal en la carrera profesional y reincorporarse después a la plantilla, también conocida como año sabático, asimismo es clave para garantizar que las organizaciones retengan y utilicen eficazmente a los mejores talentos. Este tipo de políticas, una vez aplicadas en su totalidad, pueden beneficiar a todo el personal y contribuir a mejorar el bienestar general en el lugar de trabajo, la productividad y, en última instancia, la motivación del personal.⁴⁰

Indicador 1

Creamos y promovemos un menú de opciones de trabajo flexible para el personal centrado en el horario, la ubicación, las vacaciones/bajas, el trabajo compartido, los cambios de turno y el intercambio de turnos, así como la carga de trabajo, acorde con las necesidades del personal y de la organización.

Indicador 2

Evaluamos periódicamente las necesidades del personal y la utilización de las opciones de trabajo flexible, mediante encuestas al personal u otros medios, tomando nota de los datos demográficos del personal y sus posteriores tasas de promoción y desgaste.

Indicador 3

Permitimos que el personal se ausente del trabajo para recibir atención o tratamiento médico, para sí mismos/as o para sus familiares dependientes.

Indicador 4

Ofrecemos programas de bajas temporales y prolongadas. Ayudamos al personal en situación de baja temporal a mantenerse conectado para favorecer su reincorporación.

Indicador 5

Comunicamos el apoyo de la alta dirección respecto a las opciones de trabajo flexible (por ejemplo, el trabajo desde casa o el trabajo a tiempo parcial) y animamos al personal directivo a divulgar el uso del horario flexible para que el personal lo utilice cuando proceda.

Indicador 6

Cuando sea aplicable, hemos establecido un procedimiento estandarizado por escrito con el fin de solicitar y utilizar opciones de trabajo flexible para garantizar la equidad en toda la organización.

⁴⁰ <https://jobs.theguardian.com/article/why-now-s-the-time-to-embrace-flexible-working/>

Indicador 7

Formamos al personal directivo sobre cómo gestionar eficazmente al resto del personal que utiliza opciones de trabajo flexible y les informamos de sus derechos y obligaciones en materia de opciones de trabajo flexible.

Elemento clave B - Cuidado de personas dependientes y familiares

Madres y padres pierden días de trabajo cada año por problemas de cuidado de sus descendientes, y del mismo modo, los empleados y las empleadas que cuidan de un familiar mayor también declaran ausencias en el trabajo. Desgraciadamente, estos días perdidos a menudo pueden sumarse a la pérdida de productividad. Los programas de atención a las personas dependientes se han relacionado con la disminución de las ausencias, reducción de la rotación de personal, aumento de la lealtad del personal, mejora de la moral, fortalecimiento de la contratación y mejora de la imagen pública, todo lo cual conlleva un mejor rendimiento de la organización.

El derecho al permiso parental y al permiso por cuidado de descendientes enfermos o dependientes varía de un país a otro en función de las políticas nacionales. Aunque las políticas varían significativamente, el personal empleador puede hacer mucho para mantener un enfoque positivo, animar al personal a utilizar los beneficios existentes (especialmente entre madres y padres) y apoyar la reinserción del personal cuando regrese al lugar de trabajo después de una baja o permiso.

Indicador 1

Evaluamos periódicamente las necesidades del personal en lo que respecta al cuidado de la infancia, el cuidado de familiares mayores y de familiares enfermos. Apoyamos el acceso al cuidado de la infancia, ya sea proporcionando servicios de guardería o bien información y recursos sobre los servicios de guardería.

Indicador 2

Ofrecemos prestaciones para el cuidado de personas dependientes, incluyendo permisos, información y apoyo a los nuevos padres y madres (incluidos los nuevos progenitores adoptivos y de acogida), a las parejas de hecho y a quienes cuiden de un familiar gravemente enfermo o con necesidades especiales. Disponemos de un espacio privado adecuado para las madres lactantes.

Indicador 3

Contamos con políticas razonables de permisos y acuerdos de trabajo flexibles que proporcionan oportunidades para que los progenitores (tanto la madre como el padre) participen en el cuidado de su descendencia.

Elemento clave C - Promoción profesional

Las oportunidades de promoción profesional, como la formación en campos no tradicionales y los programas de tutoría y entrenamiento, ofrecen al personal la oportunidad de adquirir habilidades de liderazgo, crear redes y contribuir estratégicamente a la organización. La falta de acceso a estos programas puede obstaculizar al personal en su búsqueda de progreso profesional, mientras que la participación en tales programas a menudo rompe las barreras de manera que permite, especialmente a las mujeres, desarrollar y mejorar las habilidades necesarias para avanzar en la organización. Las organizaciones se benefician de las iniciativas de promoción profesional de varias maneras, como la identificación temprana de líderes, la creación de una cantera de personal con talento y el refuerzo del compromiso de la organización con la diversidad y la inclusión.

Indicador 1

Recogemos periódicamente datos desglosados por sexo para analizar los índices de promoción general entre mujeres y hombres y otros datos demográficos para identificar disparidades y determinar los programas de promoción profesional adecuados que puedan ser necesarios, incluyendo la planificación de la sucesión en puestos de trabajo. Evaluamos la demografía de la participación en los programas de promoción profesional existentes y abordamos cualquier disparidad en la participación por motivos de género.

Indicador 2

Apoyamos a los Grupos de Recursos del Personal ⁴¹ que satisfacen las necesidades de la organización y apoyan el avance de la carrera del personal, y que si es necesario se ocupan específicamente del *avance en la carrera de las mujeres**.

Indicador 3

Establecemos, si es necesario, *programas específicos de tutoría y asesoramiento para mujeres** que se centran en ampliar las redes, aumentar la visibilidad y seguir desarrollando las habilidades de liderazgo.

Medidas específicas de apoyo a la promoción profesional de las mujeres / Programas de tutoría y asesoramiento especialmente dirigidos a las mujeres: Se trata de un tipo de enfoque de "acción afirmativa", cuyo objetivo es reforzar específicamente las capacidades de las mujeres para avanzar en su carrera. Debe utilizarse en organizaciones en las que hay pocas mujeres en puestos de dirección media y alta, y en las que se ha observado que este desequilibrio de género puede estar relacionado con la escasez de oportunidades que tienen las mujeres para el desarrollo de sus carreras.

Indicador 4

Ofrecemos oportunidades flexibles de formación y desarrollo profesional que tienen en cuenta los aspectos de conciliación de la vida laboral y familiar.

⁴¹ Los Grupos de Recursos de Personal son grupos voluntarios, dirigidos por los miembros del personal, que sirven como recurso para los miembros y las organizaciones al fomentar la diversidad y la inclusividad en el lugar de trabajo, de conformidad con la misión, los valores, las metas, las prácticas operativas y los objetivos de la organización.

Indicador 5

Implantamos un sistema de "registro de intereses" para determinar los intereses laborales y los objetivos de carrera del personal, proporcionando información relevante sobre las trayectorias profesionales disponibles en la organización, y consideramos al personal cualificado que se haya registrado cuando se producen las vacantes.

Indicador 6

Evaluamos y abordamos los problemas que pueden impedir que el personal, especialmente las mujeres*, asista a los actos de organización y/o formación, como los relacionados con el horario, el lugar de celebración y las cuestiones de seguridad.

Disponibilidad horaria: Debido al hecho de que en general las mujeres asumen más responsabilidad que los hombres en las actividades domésticas de cuidado no remuneradas (como el cuidado de los niños, la cocina, la limpieza, etc.), las mujeres son en general más sensibles a la cuestión de las horas de trabajo. Según cifras de la OCDE, las mujeres dedican, en todas las regiones del mundo, una media de entre 3 y 6 horas a las actividades de cuidado no remuneradas, mientras que los hombres dedican entre 0,5 y 2 horas.⁴²

Indicador 7

Proporcionamos igualdad de oportunidades de género y acceso a la formación profesional formal y a la alfabetización, así como a la formación en tecnologías de la información.

Indicador 8

Proporcionamos formación a todo el personal que participa en las evaluaciones de rendimiento para garantizar un procedimiento libre de prejuicios.

⁴² https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

Principio 3: Salud, seguridad y ausencia de violencia

Elemento clave A - Beneficios para la salud

Algunos estudios⁴³ han revelado que invertir en la salud del personal reduce el absentismo laboral, mejora la moral de los trabajadores y aumenta su compromiso laboral y su productividad. A menudo es ilegal discriminar a los empleados y las empleadas por su estado de salud. Es importante que las organizaciones comprendan y aborden los diferentes tipos de necesidades, también desde la perspectiva de género, cuando desarrollen las políticas y programas de salud de la Administración.

Indicador 1

Proporcionamos una cobertura y un seguro de salud completos que son equitativos para todo el personal y abordan las necesidades particulares de las mujeres, por ejemplo, relacionadas con el embarazo. Ofrecemos planes de salud que cubren la atención prenatal y perinatal, el tratamiento de la fertilidad y la anticoncepción, incluida la anticoncepción de emergencia, sin restricciones respecto al método anticonceptivo.

Indicador 2

Proporcionamos información sobre los derechos del personal, los beneficios y los recursos de los que disponen cuando notifican un embarazo, una adopción, una situación médica o una enfermedad que requiera una baja prolongada. Proporcionamos un espacio privado apropiado para las madres lactantes.

Indicador 3

Disponemos de mecanismos para controlar el absentismo o la mayor rotación de personal y conocer su causa, ya que pueden ser indicadores de un entorno de trabajo altamente estresante o insalubre.

Elemento clave B - Violencia de género

La violencia de género es un grave problema de seguridad y salud que adopta muchas formas, incluidos los abusos verbales y físicos y, en casos extremos, el homicidio. Es un problema de seguridad y responsabilidad, que pone en riesgo no sólo al miembro del personal que es víctima de la violencia de género, sino a otros miembros en el lugar de trabajo que se encuentran en peligro potencial por parte de la persona agresora.

Dado que la violencia doméstica de género puede ser menos obvia que otros riesgos de seguridad en el lugar de trabajo, son fundamentales los programas de educación para trabajadoras y trabajadores y para empleadores y empleadoras. Concienciar sobre la violencia de género, y que se denuncien las amenazas relacionadas, y que todo el personal, no sólo la persona víctima de la violencia doméstica, esté protegido de la violencia incorporada al lugar de trabajo.

Indicador 1

Auditamos los incidentes de violencia de género para determinar si la organización aborda esta cuestión de forma integral en su plan de acción de igualdad de género, incluyendo la adopción de medidas para prevenirla y apoyar al personal que es víctima de la misma.

⁴³ Invertir en prevención mejora la productividad y reduce los costes del empleador, Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades, administración pública de Estados Unidos.

Indicador 2

Incluimos y abordamos la violencia de género en el plan de acción de igualdad de género de nuestra Administración (o en la política de seguridad en el lugar de trabajo) que orienta al personal empleador a tomar conciencia del problema, incluyendo la adopción de medidas inmediatas para garantizar la seguridad tanto del miembro del personal afectado como de los demás empleados y empleadas.

Indicador 3

Proporcionamos formación de concienciación sobre la violencia de género, con formación específica para el personal directivo y el personal de seguridad sobre las señales distintivas de la violencia doméstica y cómo gestionar tal situación.

Indicador 4

Realizamos periódicamente una evaluación de los procedimientos de seguridad física establecidos, incluyendo el trabajo en parejas (hombre-mujer) en los puestos fronterizos remotos y durante los turnos de noche. También evaluamos periódicamente la seguridad del personal, en particular de las mujeres, cuando se desplazan hacia y desde el lugar de trabajo, y de los viajes relacionados con el trabajo, así como la seguridad de otras personas que visitan el lugar de trabajo. Revisamos el historial de incidentes pasados de violencia en el lugar de trabajo para identificar las pautas existentes. Tomamos nota de las mejores prácticas y de los retos en la forma de abordar los incidentes.

Indicador 5

Contamos con programas y políticas que abordan el bienestar en el lugar de trabajo y el apoyo a las víctimas de la violencia.

Indicador 6

Contamos con una política de tolerancia cero sobre palabras/acciones violentas, las armas de fuego y/u otras armas en el lugar de trabajo (excepto cuando se requiera en el desempeño de las funciones del lugar de trabajo). Proporcionamos un medio para denunciar los incidentes en la materia, realizamos investigaciones de seguimiento inmediatas y garantizamos que no se adopten represalias contra los empleados o las empleadas que denuncien o experimenten violencia en el lugar de trabajo.

Indicador 7

Disponemos en la organización de una red externa de recursos contra la violencia en el lugar de trabajo que cuenta con asesores/asesoras, consultores/consultoras de seguridad y fuerzas de seguridad locales.

Elemento clave C - Acoso, incluido el acoso sexual

El acoso se abre paso en muchos lugares de trabajo; es un factor que agrede a la igualdad de oportunidades y afecta al personal de todos los niveles de una organización. El personal afectado por el acoso tiene mayores tasas de absentismo, dificultades para concentrarse en su trabajo y mayor propensión a dejar su empleo. La moral y el rendimiento de otros miembros del personal que observan los incidentes o consuelan a la víctima se ven afectados. Los costes de recursos humanos pueden dispararse si es necesario contratar nuevos miembros del personal y/o despedir a los autores del acoso. Por último, la Administración puede sufrir demandas judiciales y publicidad negativa.

El acoso sexual se refiere a cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta o gesto verbal o físico de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda percibirse razonablemente por otra persona como una ofensa o humillación.⁴⁴

Indicador 1

Disponemos de una plataforma y de mecanismos de denuncia y apoyo para animar a las víctimas de discriminación o acoso, incluido el acoso sexual, a que denuncien los incidentes. Respondemos y actuamos con decisión para hacer frente a estos incidentes.

Indicador 2

Nos aseguramos de que nuestras políticas respecto a cualquier tipo de acoso, incluido el sexual, se comunican claramente tanto a nuestro personal como al público.

Indicador 3

Llevamos a cabo una formación periódica para todo el personal sobre la detección, prevención y tratamiento del acoso, incluido el acoso y el abuso sexual. Esta formación forma parte del plan de formación obligatorio de nuestra Administración.

⁴⁴ <http://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/antiharassment.html>

Principio 4: Gobernanza y liderazgo

Elemento clave A - Gobernanza y gestión

Diversos estudios⁴⁵ han demostrado el vínculo existente entre el rendimiento de una organización y el nivel de diversidad de su órgano de gobierno. Las organizaciones deben ampliar este proceso y garantizar que tanto las mujeres como los hombres estén representados en los puestos clave de la Administración. Contar con una alta dirección equilibrada en cuanto a género también envía un fuerte mensaje al personal, en el sentido de que el compromiso de la organización con la diversidad no es sólo una estrategia de marketing, sino un valor corporativo estratégico real. En un mercado global, la capacidad de recurrir a una amplia gama de puntos de vista, antecedentes, habilidades y experiencia es fundamental para el éxito de una organización, ya que aumenta la probabilidad de tomar las decisiones estratégicas y operativas adecuadas, fomenta la innovación, contribuye a ofrecer una imagen pública más positiva y garantiza un enfoque más equilibrado respecto a la gestión y supervisión de riesgos.

Indicador 1

Revisamos los datos demográficos de todos los puestos ejecutivos, incluido el comité ejecutivo superior si procede. Analizamos el número de mujeres y hombres promovidos a puestos directivos, incluidos los puestos con capacidad de decisión presupuestaria.

Indicador 2

Recogemos y analizamos los datos desglosados por sexo del personal inscrito en los programas de formación, a cuántos miembros del personal se les ofrecen determinados puestos de trabajo y ascensos, cuántos pueden haber rechazado puestos de dirección y los motivos. Medimos el impacto de los programas de tutoría, patrocinio y creación de redes en el éxito del personal.

Indicador 3

Realizamos entrevistas de salida de la organización para determinar si las razones por las que el personal de ambos sexos abandona la organización están relacionadas con cuestiones de igualdad de género.

Indicador 4

Medimos las opiniones del personal sobre las prácticas de igualdad de género y diversidad y analizamos los resultados por género.

Indicador 5

Disponemos de políticas y realizamos esfuerzos proactivos para contratar y nombrar tanto a mujeres como a hombres en puestos directivos. Proporcionamos directrices internas específicas para garantizar que las candidaturas femeninas y masculinas formen parte de todos los procesos de contratación de puestos directivos.

Indicador 6

Ampliamos el proceso de búsqueda de personal ejecutivo y de dirección para identificar potenciales candidatas y candidatos que puedan ser líderes en la organización o fuera de ella.

⁴⁵ Estudios como: McKinsey & Company – “Women as a valuable asset” – April 2012 y “Diversity Matters” – Febrero de 2015.
<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

Indicador 7

Instauramos un proceso completo de evaluación de 360 grados para el personal directivo con el fin de determinar en qué medida se percibe su compromiso con la igualdad de género y la inclusión, e incluimos los progresos en la aplicación de las iniciativas de igualdad de género como un factor en las evaluaciones del rendimiento del personal directivo.

Indicador 8

Examinamos las posibles repercusiones negativas de las asignaciones presupuestarias en materia de igualdad de género en términos de retribución, formación, contratación y desarrollo profesional para garantizar la asignación de recursos suficientes a las iniciativas de igualdad de género y diversidad.

Elemento clave B - Liderazgo

Un medio eficaz en favor de la igualdad de género en una organización es demostrar dicho compromiso a través de valores, estrategias, misión y acciones. Un compromiso desde la cúspide y el seguimiento visible de las iniciativas, en particular por parte de la alta dirección, marcan la pauta de las políticas y prácticas de una Administración.

Indicador 1

Hacemos que la igualdad de género forme parte de nuestra estrategia corporativa general, incluyendo nuestra misión, valores y objetivos estratégicos. Incluimos una declaración de liderazgo sobre los objetivos de igualdad de género emitida por la persona encargada de la jefatura de la Administración en documentos públicos como nuestra página web, planes anuales e informes. Nuestras políticas cumplen con los acuerdos y convenios internacionales y regionales pertinentes en materia de igualdad de género⁴⁶.

Indicador 2

Institucionalizamos la supervisión de los resultados en materia de igualdad de género, ya sea integrando la supervisión en un comité del consejo de Administración o eligiendo a un miembro de la alta dirección como responsable de esta cuestión. Establecemos objetivos y metas en toda la organización en materia de igualdad de género y procedimientos para supervisar los avances a través de un marco de seguimiento con indicadores adecuados.

Indicador 3

Garantizamos la identificación a nivel ejecutivo con el desempeño de la igualdad de género como parte de nuestro plan de acción, desarrollando y aplicando políticas de la organización, procedimientos, formación y mecanismos de información interna que garanticen la responsabilidad y la aplicación en toda la organización.

Indicador 4

Auditamos periódicamente las iniciativas de igualdad de género para que dispongan de los recursos adecuados y de una estructura para su plena aplicación, incluyendo la identificación de los/las titulares de las iniciativas y de los defensores comprometidos de todas las unidades operativas o divisiones para encabezar estas iniciativas.

⁴⁶<http://www.unfpa.org/gender/rights2.htm>

Indicador 5

Nos comprometemos con los/las responsables de las políticas para garantizar su apoyo a la aplicación de políticas o programas mejorados de igualdad de género y/o diversidad, siempre que sea necesario.

Principio 5: Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas

Elemento clave A - Políticas y procedimientos aduaneros

Aunque el Convenio de Kioto revisado de la OMA y las demás herramientas y normas de la OMA, así como el Acuerdo sobre Facilitación del Comercio de la Organización Mundial del Comercio, están concebidos para simplificar las políticas y los procedimientos aduaneros, estos procedimientos todavía no cuentan con la plena aplicación de las administraciones aduaneras ni son comprendidos por todos los comerciantes. Los pequeños comerciantes informales en las comunidades fronterizas, muchos de ellos mujeres, sufren el desconocimiento de estas normas. En relación con los hombres, los estudios muestran que el nivel de alfabetización de las mujeres es inferior en los países en desarrollo. Además, varios estudios muestran que las mujeres comerciantes se enfrentan a menudo a limitaciones, como la falta de acceso a la financiación, la falta de acceso a las redes empresariales formales, así como a la información sobre el mercado, la mayor probabilidad de estar expuestas a barreras no arancelarias, la falta de información sobre sus derechos, normas y procedimientos comerciales, además de la mayor probabilidad de estar expuestas a dificultades adicionales en la frontera, como la corrupción y el acoso sexual, lo que también las hace más sensibles a la cuestión de la seguridad en la frontera.⁴⁷ Por lo tanto, las administraciones de Aduanas deben hacer todo lo posible para garantizar que aplican las mejores prácticas internacionales en términos de simplificación y armonización de los procedimientos, así como para garantizar que publican la información relativa a los requisitos y las leyes de forma transparente y se dirigen de forma proactiva a las partes interesadas para comunicar todo esto.

Indicador 1

Nos aseguramos de que toda la clientela, independientemente de su sexo o procedencia, reciba un trato igualitario con respecto a las políticas y los procedimientos aduaneros. Automatizamos los procedimientos aduaneros para reducir la incidencia de la corrupción, hacemos un uso eficaz de la tecnología y abordamos los efectos divergentes de las reformas tecnológicas en los procedimientos aduaneros en las mujeres y los hombres.

Indicador 2

Nos aseguramos de que todos los comerciantes, incluidas las mujeres comerciantes informales, reciban la información pertinente sobre las políticas y los procedimientos aduaneros. Adoptamos medidas proactivas para mantener un diálogo fructífero con las mujeres comerciantes, en el marco de diversas asociaciones de mujeres comerciantes (cuando corresponda), para garantizar que proporcionamos información actualizada y directa sobre las políticas y los procedimientos aduaneros y también con el fin de garantizar que los servicios y las facilidades aduaneras se adaptan a las necesidades específicas de todas las personas comerciantes.

Indicador 3

Nos aseguramos de que los procedimientos aduaneros se simplifiquen de acuerdo con la legislación nacional, para que los comerciantes transfronterizos informales, muchos de los cuales son mujeres, puedan realizar sus transacciones con facilidad.

Indicador 4

Alentamos a las pequeñas empresas a hacer uso de exenciones y bandas arancelarias preferenciales, siempre que la legislación nacional ofrezca tales opciones.

⁴⁷ Estudio del International Trade Centre (ITC), de 2015, basado en datos de 20 países en desarrollo.
[http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/women_in_trade_web\(1\).pdf](http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/women_in_trade_web(1).pdf);
<https://www.ictsd.org/bridges-news/bridges-africa/news/small-scale-cross-border-trade-in-africa-why-it-matters-and-how-it>

Proporcionamos una tramitación rápida a los pequeños(as) comerciantes, siempre que sea posible.

Indicador 5

Organizamos talleres de formación y familiarización sobre todas las políticas y procedimientos aduaneros que abordan las necesidades particulares de las mujeres comerciantes para promover un mayor nivel de cumplimiento.

Elemento clave B - Operaciones fronterizas

Las zonas fronterizas son lugares muy concurridos, con mucho tráfico de personas, automóviles y camiones. La concentración de funcionarios en la frontera, incluidos los de Aduanas, inmigración, policía y militares, puede ser muy intimidante, especialmente para las mujeres y los grupos minoritarios (discapacitados físicos, analfabetos, personas de diferentes etnias que hablan otros idiomas, etc.), sobre todo para quienes no entiendan los procedimientos. Además, la alta concentración de hombres transeúntes en las zonas fronterizas conlleva riesgos particulares para las mujeres, incluyendo acoso, robo y violación.

Indicador 1

Garantizamos que las mujeres y los hombres sean tratados con el mismo respeto y dignidad en los pasos fronterizos. Establecemos medios y mecanismos de denuncia seguros y confidenciales para que las mujeres y los hombres puedan denunciar hechos ilícitos en la frontera.

Indicador 2

Comprendemos los riesgos particulares a los que se enfrentan las mujeres en las zonas fronterizas, incluidos los de los funcionarios/funcionarias y los de otros/otras comerciantes/agentes en la zona fronteriza. Nos aseguramos de que la Administración contribuya a hacer de la frontera un lugar seguro para las mujeres y los hombres. Nos aseguramos de que cuando las Aduanas realicen inspecciones físicas (corporales) a las mujeres que cruzan la frontera, tales controles sean realizados por una funcionaria de Aduanas, y viceversa en el caso de los hombres, o por una funcionaria sustituta designada.

Indicador 3

Nos aseguramos de que las normas de servicio y la información clave sobre los procedimientos aduaneros sean claramente visibles en la frontera y en otros lugares, según corresponda. Nos aseguramos de que la información proporcionada en la frontera no contenga ningún sesgo de género o de diversidad.

Indicador 4

Establecemos un diálogo constructivo y estructurado con el sector privado para proporcionar información sobre asuntos de interés común. Los/las agentes de Aduanas conocen nuestras políticas, programas y actividades en materia de igualdad de género y diversidad.

Indicador 5

Proporcionamos herramientas para que los empleados y las empleadas puedan llevar a cabo sus funciones, incluidas las inspecciones, de manera eficiente y con perspectiva de género, por ejemplo, creando un entorno seguro y haciendo que los uniformes de las Aduanas sean adecuados y cómodos tanto para las inspectoras como para los inspectores.

Indicador 6

Proporcionamos la infraestructura y el acceso a los servicios públicos adecuados en todas las fronteras para facilitar el despliegue del funcionariado de Aduanas, tanto femenino como masculino, con el fin de lograr la igualdad de género, incluyendo instalaciones adecuadas (alojamiento, vestuarios y aseos para hombres y mujeres), etc. También nos aseguramos de que haya instalaciones separadas (aseos/vestuarios) para el público y para los funcionarios y las funcionarias con el fin de evitar la interacción entre los comerciantes y los funcionarios, y así minimizar los riesgos de problemas de integridad.

Indicador 7

Realizamos encuestas de evaluación (formalizadas en diferentes idiomas) para determinar si los comerciantes (tanto mujeres como hombres y, en particular, las PYME) han comprendido realmente los procedimientos simplificados, el sistema de notificación de reclamaciones, las medidas de facilitación (por ejemplo, el arancel preferencial) y sus obligaciones para con las Aduanas y otros organismos fronterizos.

Elemento clave C - Relaciones con las partes interesadas

Para comprender plenamente las necesidades de las partes interesadas, las Administraciones aduaneras deberían consultar a una amplia gama de agentes externos, incluidos los/las agentes de Aduanas, los/las principales importadores(as)/exportadores(as), las asociaciones industriales/comerciales, las empresas de logística y los/las comerciantes transfronterizos/as. En esta actividad, es esencial que se tengan en cuenta los intereses de las mujeres durante las consultas con las asociaciones comerciales/cámaras de comercio, y como parte de una estrategia más amplia de relaciones con las partes interesadas. En los países en desarrollo, en particular, los retos a los que se enfrentan los/las pequeños(as) comerciantes transfronterizos(as) (como la falta de educación, la falta de información sobre derechos y procedimientos, la escasa financiación, el acoso sexual, etc.) pueden representar un incentivo para que tales comerciantes busquen rutas informales y renuncien a posibles ingresos. El sector informal sigue siendo una parte importante de la economía, especialmente en los países en desarrollo. En África, por ejemplo, se calcula que el mercado informal representa el 43% del Producto Interior Bruto (PIB), lo que casi equivale al sector formal. Además, se calcula que las mujeres representan hasta el 70%-80% de estos pequeños comerciantes.⁴⁸

Indicador 1

Consultamos con una amplia gama de grupos de interesados, incluidos los que representan los intereses específicos de las mujeres comerciantes, como las asociaciones de mujeres comerciantes, para poder comprender mejor y tener en cuenta las necesidades divergentes de las mujeres y los hombres interesados.

Indicador 2

Nos aseguramos de que las relaciones entre las Aduanas y las asociaciones de mujeres sean frecuentes y constructivas. Apoyamos el trabajo de las asociaciones de mujeres comerciantes mediante campañas de información, educación y comunicación. Promovemos activamente el cumplimiento de los procedimientos aduaneros entre todos los comerciantes.

Indicador 3

Establecemos una política, unos procedimientos y un mecanismo de reclamaciones de carácter imparcial y sin represalias (número de teléfono u otro método) que proporcionan a los/las proveedores/as, clientes y terceros la posibilidad de notificar incidentes de forma anónima y con acceso 24 horas al día, 7 días a la semana, para evitar en la medida de lo posible los problemas de integridad, el acoso, las discriminaciones y las violaciones. Proporcionamos un desglose de los tipos de quejas presentadas utilizando datos

⁴⁸ https://www.oecd-ilibrary.org/trade/informal-cross-border-trade-and-trade-facilitation-reform-in-sub-saharan-africa_225770164564

desglosados por sexo, así como datos divididos en otros criterios de diversidad, cuando proceda.

Indicador 4

Abordamos las cuestiones relacionadas con la igualdad de género que emanan de la interacción entre las partes interesadas y las Aduanas para evitar el acoso, incluido el acoso sexual y la intimidación a los/las funcionarios(as) de Aduanas, y/o el que pudieran ejercer los/las funcionarios(as) de Aduanas.

Indicador 5

Nos comprometemos y cooperamos activamente con otras instituciones públicas que trabajan en la frontera para fomentar la armonización de las políticas relacionadas con la igualdad de género y la diversidad en el contexto de las operaciones fronterizas.
