

**POLÍTICA PARA LA PROMOCIÓN DE
IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE
CONTRALORÍA GENERAL DE LA
REPÚBLICA**

2011

Tabla de contenido

I. Antecedentes.....	3
II. Orientaciones.....	4
III. Política para la promoción de igualdad y equidad de género de la Contraloría General de la República.	5
IV. Acciones institucionales para la aplicación de esta política	10

POLÍTICA PARA LA PROMOCION DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

I. Antecedentes

El contenido de las políticas aquí expuestas evidencia el compromiso de la Contraloría General de la República (CGR) con los principios de equidad y respeto a los derechos humanos, así como de la voluntad institucional para eliminar cualquier forma de discriminación por razones de género. Constituye, además, una expresión del interés auténtico por fortalecer las buenas prácticas que a lo largo de los años ha venido desarrollando esta Institución en relación con políticas orientadas a brindar mejores condiciones laborales para que mujeres y hombres trabajen y se desarrollen.

Por su parte el Gobierno de la República mediante Decreto Ejecutivo No. 34729 PLAN-S-MEP-MTSS, declaró la importancia de la coordinación y ejecución de la política de igualdad y equidad de género (PIEG) en las instituciones públicas, aspecto que se combina con la formulación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género emitida en el 2008, la cual es impulsada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y constituye una política de carácter estatal, en la que participan los tres Poderes de la República.

Como apoyo a tal iniciativa y conscientes de que el tema de igualdad y equidad de género contribuye al fortalecimiento de nuestro marco ético y de los valores en él representados, así como a la marcha de un buen gobierno corporativo, nos hemos comprometido a elaborar y ejecutar una política institucional para la promoción de la igualdad y equidad de género.

En ese contexto y como una de las primeras acciones con miras a la formulación de esta política, la CGR firmó un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional con el INAMU, que establece como parte de los compromisos asumidos, la elaboración y ejecución de la política institucional para la

promoción de la igualdad y equidad de género en su ambiente laboral interno, así como la conformación de una Comisión Técnica con representación de funcionarios/as de las diferentes divisiones que integran nuestra estructura para avanzar en el logro de los objetivos propuestos, ello considerando que esta actividad constituye un esfuerzo conjunto que redundará en un beneficio común para los hombres y las mujeres que formamos parte de esta Institución.

Dicha Comisión Institucional de Género se conformó a finales del 2009 y para la ejecución de las acciones a desarrollar se contó con la asesoría del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), que ha sido un facilitador en la construcción de estas políticas, por medio de la incorporación de consideraciones de equidad de género en las diferentes actividades que realiza en su gestión la Contraloría General.

Los retos derivados de estas políticas son, ciertamente, considerables y alcanzarlos exige no solo la acción decidida de los máximos jerarcas, sino también, la participación activa del personal de la Institución.

Como parte de la estrategia metodológica empleada se elaboró una encuesta electrónica diseñada por la Comisión, la cual se aplicó a todo el personal de la Institución en el mes de julio del año 2010 y cuyos resultados, una vez consolidados, permitieron contar con un Diagnóstico de Brechas de Género, información que constituye el principal insumo para la elaboración de la Política Institucional y su respectivo plan de acción.

II. Orientaciones

La Política Institucional de Género de la CGR se formula sobre la base de una serie de orientaciones que le dan sustento y que se agrupan en las siguientes dimensiones:

Dimensión ética: Resalta la importancia de lograr mujeres y hombres plenos, reconociendo su condición de seres humanos antes de cualquier otro rol que asuman. En esta dimensión se incluye el Marco Ético Institucional y los Valores Institucionales, los cuales constituyen la guía que orienta las actitudes y los comportamientos y posibilitan la convivencia de quienes laboran en la Contraloría.

Dimensión de equidad de género: Considera y reconoce las diferencias existentes entre hombres y mujeres, así como la necesidad de abordar los desequilibrios que puedan presentarse.

Dimensión de empoderamiento ⁽¹⁾: Comprende el conjunto de acciones orientadas a potenciar y fortalecer el rol de las mujeres y hombres como parte del capital humano de la organización y dentro del marco de la igualdad de género que estas políticas fomentan.

Dimensión transversal: Integra la perspectiva de género en todas las actividades desarrolladas por todas las unidades de la organización, en los diferentes ámbitos de intervención de la Institución y propicia actitudes que brinden condiciones para empoderar a quienes se puedan ver afectados por alguna situación de desigualdad o inequidad.

III. Política para la promoción de igualdad y equidad de género de la Contraloría General de la República.

En consecuencia con las orientaciones anteriores y a partir de los resultados derivados del diagnóstico de brechas de género elaborado en la Contraloría, se ha dispuesto establecer la siguiente política para la promoción de la igualdad y equidad de género:

La Contraloría General de la República promoverá en su personal la igualdad y la equidad de género, y rechazará cualquier conducta indeseable que menoscabe la integridad física o moral de las personas, para ello fomentará la generación de oportunidades laborales y de desarrollo personal para sus funcionarios y funcionarias, e impulsará iniciativas orientadas a que su personal obtenga un balance entre la vida laboral y personal, y promoverá actividades formativas que propicien un desarrollo igualitario y equitativo de su personal.

La implementación de esta Política se basará en tres ejes estratégicos que se consideran fundamentales, ya que agrupan los principales resultados obtenidos del diagnóstico de brechas de género. Para cada uno de los ejes se identifican objetivos específicos y un conjunto de acciones estratégicas a partir de las cuales se establecerá un Plan de Acción a cargo de la Unidad de Gestión

¹ Política de género de la Organización Panamericana de la Salud 2005

del Potencial Humano, que permita materializar la igualdad y equidad de género en todas las dimensiones institucionales:

1. Rechazar cualquier conducta indeseable que menoscabe la integridad de las personas.

La CGR fortalecerá las acciones tendientes a rechazar cualquier conducta indeseable que una persona pueda ejercer sobre otra y menoscabe su integridad física o moral. En ese sentido, se busca propiciar actitudes que brinden condiciones para empoderar a quienes se vean en situaciones de esta naturaleza.

Objetivo específico 1.1:

Prevenir y sancionar las prácticas de acoso sexual y promover una cultura de respeto en las relaciones interpersonales y laborales.

Acciones estratégicas:

- 1.1.1 Desarrollar instrumentos que permitan evidenciar comportamientos de acoso sexual y hostigamiento laboral en la Institución, y se establezcan y divulguen adecuadamente los mecanismos de demanda, que aseguren la confidencialidad y protección de las víctimas y el debido proceso.
- 1.1.2 Revisar el Reglamento del procedimiento para las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, sus alcances y la efectividad de sus mecanismos de aplicación, y en caso de que se requiera, efectuar los ajustes necesarios para garantizar la efectividad de su alcance.
- 1.1.3 Desarrollar campañas de sensibilización y divulgación del procedimiento con que cuenta la Contraloría General de la República contra el acoso sexual y laboral.
- 1.1.4 Establecer acciones para la promoción de un clima organizacional sano en el cual se mantengan y fortalezcan las buenas prácticas en materia de igualdad y equidad de género.
- 1.1.5 Establecer iniciativas institucionales orientadas al desarrollo de procesos y actividades que incluyan programas de capacitación y divulgación acerca de temas de acoso sexual y laboral.

Objetivo específico 1.2

Integrar el enfoque de igualdad y equidad de género en todas las actividades institucionales.

Acciones estratégicas

- 1.2.1 Promover acciones concretas para que en los Planes Anuales Operativos de la Institución se incluyan acciones para revisar, ajustar, promover y mantener el enfoque de igualdad y equidad de género.
- 1.2.2 Fortalecer el uso de un lenguaje inclusivo libre de sexismo y términos discriminatorios, en la redacción de documentos técnicos (internos y externos) que genere igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 1.3

Promover la equidad e igualdad de género en el acceso a los servicios que brinda la Institución.

Acciones estratégicas:

- 1.3.1 Establecer medidas para que las instalaciones de la Contraloría General de la República, así como los servicios que presta favorezcan las condiciones de equidad e igualdad de género permitiendo así garantizar una buena atención a las personas (mujeres con bebés, no videntes, con discapacidad auditiva o en cualquier otra situación que requiera dar un trato personalizado y sin exclusión).
- 1.3.2 Establecer programas de capacitación que permitan sensibilizar en forma específica a los funcionarios y funcionarias que atienden público, con el propósito de garantizar la igualdad y equidad de género.

Objetivo específico 1.4

Vigilar que en la Contraloría General de la República se cumpla con la política de igualdad y equidad.

Acciones estratégicas:

- 1.4.1 Establecer un mecanismo para dar seguimiento a la implementación de la política institucional de equidad e igualdad de género, por medio de la Unidad de Gestión del

Potencial Humano con el apoyo de la Comisión Institucional de Igualdad y Equidad de Género.

- 1.4.2 Establecer indicadores que permitan medir los logros alcanzados con la aplicación de la política institucional de equidad e igualdad de género.

2 Fomentar la igualdad y la equidad en todas las áreas y puestos laborales así como el balance entre la vida personal, familiar y laboral.

El cambio demográfico y socio-cultural que se presenta en el ámbito global impacta directamente en el perfil de la población en general y particularmente en la fuerza laboral.

Las tendencias globales predominantes se inclinan hacia el envejecimiento progresivo y constante de la población, con una mayor proporción de mujeres en el mercado de trabajo y un incremento notable en el número de familias monoparentales, con responsabilidades fuera del lugar de trabajo y una imperativa necesidad de equilibrio entre éstas y su vida laboral.

Asimismo se agrega la presencia de nuevas generaciones de jóvenes que ya no avalan el concepto tradicional de trabajo y que buscan con más fuerza conseguir “calidad de vida” y empleadores que valoren a su gente.

Objetivo específico 2.1

Establecer políticas institucionales que contemplen la equidad e igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de trabajo y en todos los niveles de toma de decisiones de la Institución.

Acciones estratégicas

- 2.1.1 Fortalecimiento de las Políticas de Gestión del Potencial Humano para lograr equidad en condiciones laborales, las cuales se deben considerar en los procesos de contratación de nuevo personal, procesos de formación, ascensos, remuneración, evaluación, reconocimiento e incentivos, entre otros.
- 2.1.2 Garantizar la vigencia del principio de igualdad y equidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Institución.

Objetivo específico 2.2:

Desarrollar mecanismos para la adecuación de las políticas institucionales del potencial humano para permitir el balance entre la vida laboral, familiar y personal, considerando la equidad de género.

Acciones estratégicas:

- 2.2.1 Fortalecer en todos los niveles y puestos de trabajo la aplicación de los mecanismos ya instaurados en la Institución sobre el teletrabajo y el horario flexible, de manera que todas las personas que, por sus condiciones requieren acogerse a estos mecanismos lo puedan hacer, sin detrimento de las labores que realizan.
- 2.2.2 Desarrollar programas anuales que, en respeto al principio de equidad de género, promuevan la salud física y mental en el personal de la Contraloría General.
- 2.2.3 Generar mecanismos que promuevan condiciones equitativas en la asignación de las cargas de trabajo.

3 Fortalecer el acceso equitativo e igualitario entre todo el personal a los procesos de capacitación institucional

Los programas de actividades de aprendizaje que se promueven a lo interno de la Contraloría considerarán criterios de igualdad y equidad de género con el propósito de propiciar un desarrollo igualitario y equitativo de su personal.

Objetivo específico 3.1

Establecer mecanismos institucionales para garantizar un acceso igualitario y equitativo de todo el personal a las actividades de aprendizaje que promueve la Institución.

Acciones estratégicas:

- 3.1.1 Desarrollar actividades formativas considerando la perspectiva de igualdad y equidad de género, estableciendo modalidades (virtuales o presenciales) y horarios que permitan la participación igualitaria de hombres y mujeres.

- 3.1.2 Establecer un programa de aprendizaje que logre potenciar las oportunidades laborales considerando la equidad de género.
- 3.1.3 Establecer actividades de capacitación para la sensibilización y formación del personal que contribuyan a la vivencia de la igualdad y equidad de género en la Institución.

IV. Acciones institucionales para la aplicación de esta política

La política definida y sus acciones estratégicas se materializarán por medio de un Plan de Acción, cuya formulación recae directamente en la Unidad de Gestión del Potencial Humano, si bien su aprobación corresponde al Despacho Contralor.

La metodología para la elaboración de este plan deberá de ser de orden participativo, de forma tal que permita recabar la opinión de las funcionarias y funcionarios de la Institución.

Su seguimiento, a ejecutarse para el período comprendido entre 2011 y 2013, corresponderá a la misma Unidad de Gestión del Potencial Humano junto con la Comisión institucional de género, las cuales vigilarán que las acciones aquí propuestas se incorporen al plan y se ejecuten, para lo cual se establecerán los mecanismos internos que permitan el monitoreo, seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan de Acción.

Es importante indicar que esta Comisión institucional es la instancia que se integró con el propósito de fungir en una primera etapa como enlace con el INAMU, posteriormente como orientadora del proceso de elaboración de la Política de Género y como vigilante del cumplimiento del plan de acción que de esta se derive. Este equipo de trabajo tiene representación del Despacho Contralor por parte de la señora Subcontralora, de la Unidad de Gobierno Corporativo, así como de todas y cada una de las Divisiones de la Institución.

Rocío Aguilar Montoya
CONTRALORA GENERAL

