

**Sello de Igualdad de Género**

**en el Sector Público**

**Herramientas para la Implementación**

**Herramienta 12: Protocolos de no discriminación y tolerancia cero al acoso sexual y la Violencia contra las Mujeres**



© Copyright 2018

**Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo**

Eugenia Piza Lopez – Coordinadora del Areade Género

Centro Regional para América Latina y el Caribe

Guillermina Martin – Especialista de Políticas de Género

delArea de Género Centro Regional

para América Latina y el Caribe

Ivonne Urriola-Autora y Consultora Internacional

Sello de Igualdad de Género en el Sector Público

**Mayo 2018**

**Contenido**

[*Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público* 4](#_Toc515106160)

[Herramienta 12. Protocolos de no discriminación y tolerancia cero al acoso sexual y VCM 5](#_Toc515106161)

# *Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público*

En este documento se presenta un conjunto de herramientas e instrumentos prácticos y útiles para cada una de las etapas de la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público. Se trata de instrumentos que pueden adaptarse a los diferentes contextos institucionales y nacionales.

Los instrumentos desarrollados para aplicar el auto-diagnóstico son especialmente importantes porque permitirán construir una base de datos confidencial con la información de las instituciones participantes que hará posible generar información comparable para la propia institución a lo largo del tiempo y entre instituciones similares de diferentes países.

|  |  |
| --- | --- |
| * **Etapas de implementación**
 | **Herramientas** |
| * 1. Establecer arreglos institucionales para poner en marcha el proceso
 | * H1. Modelo de carta de compromiso o acuerdo interinstitucional y aspectos que debe incluir
* H2. Formulario de caracterización básica de la institución
* H3. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género
 |
| * 2. Efectuar auto-diagnóstico para identificar brechas de género en el trabajo institucional
 | * H4. Ficha indicadores de género en ODS
* H5. Mapa mental de género
* H6. Auto-diagnóstico de competencias en género
* H7. Autodiagnóstico de la gestión de personas en la institución
* H8. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación
 |
| * 3. Elaborar un Plan de Acción para la Mejora
 | * H9. Matriz del Plan de Acción o Plan de Mejora
 |
| * 4. Implementar el Plan de Acción
 | * H10. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género
* H11. Lineamientos de Estrategia de Comunicación
* H12. Protocolos de no discriminación y tolerancia cero al acoso sexual y la violencia contra las mujeres
* H13. Batería de respuestas y argumentos a las resistencias de implementación
 |
| * 5. Evaluación final realizada por expertas/os externas/os
 | * H14. Criterios metodológicos para la evaluación externa
* H15. Lineamientos para el informe de la evaluación
 |

# Herramienta 12. Protocolos de no discriminación y tolerancia cero al acoso sexual y VCM

Los procesos y procedimientos para actuar en casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo la institución aseguran la imparcialidad, flexibilidad, confidencialidad, neutralidad e independencia. La institución

* Comunica apropiadamente a todo el personal los mecanismos para el reporte de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo en la institución.
* Promueve activamente un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y acoso en razón de sexo en la institución, prevenir y eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo.
* Pone a disposición cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo para educar y aumentar la conciencia sobre la cero tolerancia al acoso sexual y acoso en razón de sexo en la institución, el respeto por los derechos de las mujeres y los actos de violencia que constituyen actos de violencia contra las mujeres.
* Monitorea el ausentismo o abandono del trabajo debido a situaciones de acoso sexual, acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo o de violencia doméstica.
* El código de ética, el código de conducta, reglamento y/o el instrumento que haga las veces, prohíbe explícitamente:
* El uso de bromas, lenguaje inapropiado y ofensivo, verbal y no verbal, y/o los comentarios sexistas.
* El acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo.

El procedimiento y/o protocolo de atención de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo en el lugar de trabajo, debe contener:

1. Un formato accesible para presentar la queja.
2. Uno o varios mecanismos para recibir la queja.
3. Un marco de tiempo definido para la respuesta inicial a la queja.
4. Un glosario y lineamientos para resolver la disputa.
5. Una recomendación, resolución y/o sanción documentada de acuerdo con cada caso.
6. Un acuerdo de confidencialidad.
7. Un régimen de sanciones de acuerdo con la severidad de la infracción, desde medidas disciplinarias en los casos menos graves, hasta en los casos más graves, acusación ante las autoridades penales y de justicia.