



**CAPTAC-DR**

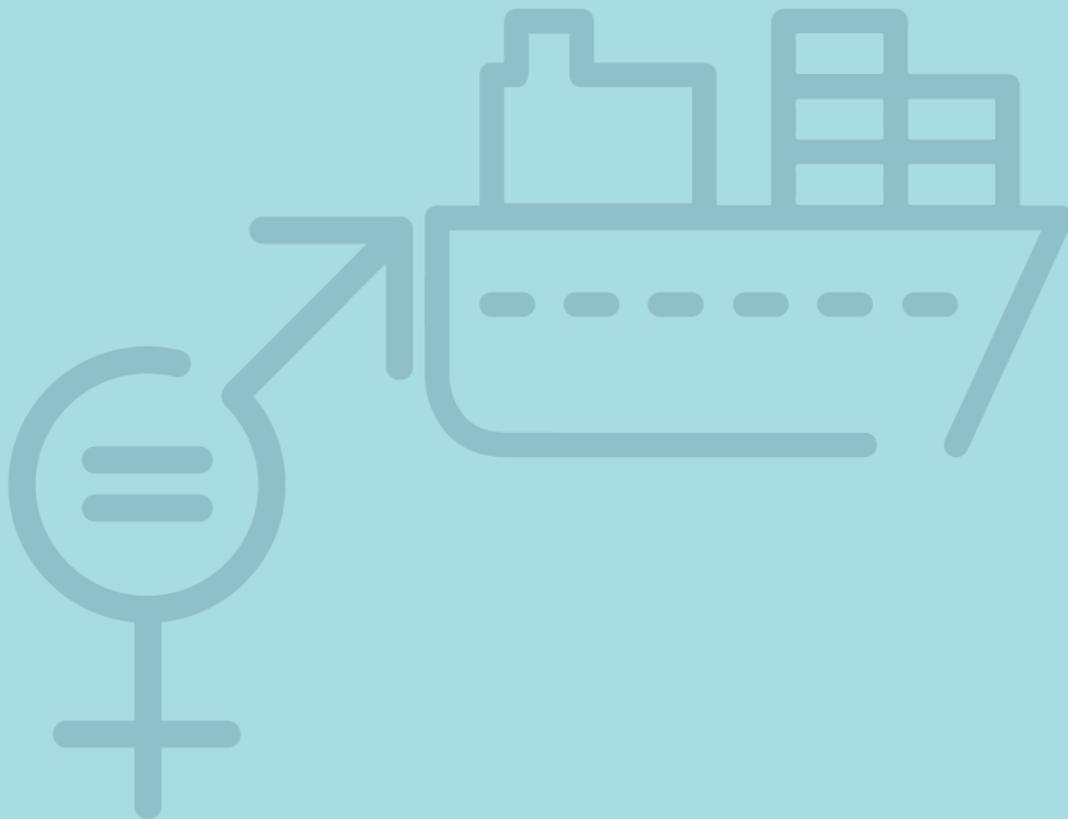
Centro Regional  
de Asistencia Técnica  
de Centroamérica, Panamá,  
y República Dominicana



# ESTUDIO REGIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN ADMINISTRACIONES ADUANERAS

*Centroamérica, Panamá y República Dominicana*

*Abril, 2022.*



**CAPTAC-DR** es una iniciativa de múltiples donantes apoyada por los siguientes países miembros y socios:



Cofinanciado por la Unión Europea



Global Affairs  
Canada

Affaires mondiales  
Canada



El futuro  
es de todos

APC Colombia  
Agencia Presidencial de  
Cooperación Internacional



THE GOVERNMENT  
OF THE GRAND DUCHY OF LUXEMBOURG



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE ASUNTOS ECONÓMICOS  
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

# CAPTAC-DR/FAD

## Fondo Monetario Internacional

### Igualdad de Género en las Administraciones Aduaneras de CAPRD

Elaborado por Azael Pérez, Selvin Lemus, María Alejandra Muñoz Seminario, José Castañeda y Grecia Rosal, con el apoyo técnico de la Organización Mundial de Aduanas (OMA) y el Instituto de Estudios Fiscales de España (IEF), y el acompañamiento de la Vicepresidencia Regional de la Organización Mundial de Aduanas para las Américas y El Caribe que ostenta Guatemala.

Abril, 2022.

El presente documento fue elaborado con el aval de los directores de aduanas de la región que cubre del CAPTAC-DR para la concreción de un estudio regional sobre el estado de situación en materia de igualdad de género en las aduanas de la región. La información estadística que se incluye en el presente documento fue proporcionada directamente por cada uno de los países que participaron en el estudio. Las opiniones expresadas en este documento son de los autores y no necesariamente representan las del FMI o sus políticas.



Palabras clave:

Administración aduanera, aduana, balance de género, diversidad, igualdad de género, transparencia.

Dirección electrónica de los autores:

[aperez2@imf.org](mailto:aperez2@imf.org)  
[slemusmartinez@imf.org](mailto:slemusmartinez@imf.org)  
[oficina@mariaalejandramunoz.com](mailto:oficina@mariaalejandramunoz.com)  
[jcastaneda@imf.org](mailto:jcastaneda@imf.org)  
[grosalrosales@imf.org](mailto:grosalrosales@imf.org)

# ÍNDICE

ÍNDICE	4
ABREVIATURAS Y SIGLAS	5
INTRODUCCIÓN	6
RESUMEN DE PRINCIPALES HALLAZGOS	7
<b>I.IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES ADUANERAS</b>	<b>12</b>
<b>II.METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL ESTUDIO</b>	<b>13</b>
A. Herramienta de evaluación sobre igualdad de género	13
Fase 1	14
Fase 2	15
B. Indicadores y estadísticas complementarias	16
<b>III.HALLAZGOS Y BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS EN EL ESTUDIO</b>	<b>16</b>
A. Resultados regionales sobre la aplicación de la GEOAT	16
<b>PRINCIPIO 1: Empleo y remuneración</b>	<b>19</b>
Elemento clave A - Salarios, prestaciones y equidad social	20
Elemento clave B - Discriminación múltiple/ Interseccionalidad	23
Elemento clave C - Selección y contratación	25
<b>PRINCIPIO 2: Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional</b>	<b>28</b>
Elemento clave A - Políticas de flexibilidad	29
Elemento clave B - Cuidado de personas dependientes y familiares	31
Elemento clave C - Promoción profesional	33
<b>PRINCIPIO 3: Salud, seguridad y ausencia de violencia</b>	<b>36</b>
Elemento clave A - Beneficios para la salud	37
Elemento clave B - Violencia de género	38
Elemento clave C - Acoso, incluido el acoso sexual	39
<b>PRINCIPIO 4: Gobernanza y liderazgo</b>	<b>42</b>
Elemento clave A - Gobernanza y gestión	43
Elemento clave B - Liderazgo	44
<b>PRINCIPIO 5: Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas</b>	<b>46</b>
Elemento clave A - Políticas y procedimientos aduaneros	47
Elemento clave B - Operaciones fronterizas	48
Elemento clave C - Relaciones con las partes interesadas	49
<b>IV.DESAFÍOS Y PASOS A SEGUIR</b>	<b>51</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>58</b>
<b>APÉNDICES</b>	<b>60</b>
Apéndice 1. Tablas de estadísticas complementarias	61
Apéndice 2. Cuadro de autoevaluaciones compiladas	63
Apéndice 3. Estadísticas complementarias compiladas	67

# ABREVIATURAS Y SIGLAS

<b>CAPRD</b>	Centroamérica, Panamá y República Dominicana
<b>CAPTAC-DR</b>	Centro Regional de Asistencia Técnica del Fondo Monetario Internacional para Centroamérica, Panamá y la República Dominicana
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>CRI</b>	Costa Rica
<b>DOM o RD</b>	República Dominicana
<b>FAD</b>	Departamento de Finanzas Públicas del Fondo Monetario Internacional
<b>FMI</b>	Fondo Monetario Internacional
<b>GTM</b>	Guatemala
<b>GEOAT</b>	Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género de la OMA (traducción al español del significado de sus siglas)
<b>HND</b>	Honduras
<b>IEF</b>	Instituto de Estudios Fiscales de España
<b>NIC</b>	Nicaragua
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OMA</b>	Organización Mundial de Aduanas
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PAN</b>	Panamá
<b>PRIEG</b>	Política Regional para la Igualdad y la Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana
<b>SAT</b>	Superintendencia de Administración Tributaria de Guatemala
<b>SICA</b>	Sistema de la Integración Centroamericana
<b>SLV</b>	El Salvador
<b>UIG</b>	Unidad Institucional de Género de El Salvador
<b>Vicepresidencia Regional OMA</b>	Vicepresidencia Regional de la Organización Mundial de Aduanas para las Américas y El Caribe (a cargo de la SAT de Guatemala a la fecha de este estudio)

## INTRODUCCIÓN

Desde 1948, la igualdad de género y diversidad fue recogida como un derecho fundamental en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, tomando un fuerte impulso en las últimas décadas en todos los ámbitos de la sociedad, que ha reflejado con claridad que todavía hay mucho por hacer tanto en el análisis situacional incluyendo las correlaciones del tema con los distintos aspectos de la vida social, como en la acción por cerrar las brechas actuales.

El poner fin a todas las formas de discriminación y eliminar cualquier tipo de violencia contra las mujeres, ha traído consigo no solo una serie de declaraciones internacionales posteriores a la referida anteriormente, sino también, ha implicado el desarrollo de herramientas concretas y medibles que permitan identificar las brechas de género en las distintas organizaciones e instituciones de la sociedad.

Una de esas herramientas es la desarrollada en el año 2013 y actualizada en el año 2019 por la Organización Mundial de Aduanas (OMA), denominada Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género<sup>1</sup> (identificada como GEOAT en este estudio, por sus siglas en inglés), la cual fue oficialmente presentada en su versión en español, en el marco del Foro Regional sobre Igualdad de Género y Diversidad, llevado a cabo en septiembre de 2021.

En este contexto, con la anuencia de los Directores Generales de Aduanas de la región, el Centro Regional de Asistencia Técnica del Fondo Monetario Internacional para Centroamérica, Panamá y la República Dominicana (CAPTAC-DR) en coordinación con el Departamento

de Finanzas Públicas del FMI, lideró el presente estudio regional sobre igualdad de género el cual contó con la cooperación de la OMA y su Vicepresidencia Regional a cargo de Guatemala durante este trabajo, y el Instituto de Estudios Fiscales de España. El objetivo del estudio es establecer los primeros indicadores de base que determinarán un punto de partida común en lo que a igualdad de género en las aduanas se refiere y a efectos de que la región implemente medidas concretas orientadas a generar todas las condiciones requeridas para alcanzar una auténtica igualdad.

Este estudio, que se constituye como el primero en la materia enfocado en las administraciones de aduanas de la región, ha sido posible gracias al esfuerzo realizado por las autoridades aduaneras y sus funcionarios, lo que demuestra su compromiso por trabajar en pro de la igualdad de género. Dicho estudio, deja en evidencia la necesidad de incorporar y priorizar este tema en la agenda para el fortalecimiento institucional de las aduanas, más aún luego de las consecuencias humanitarias provocadas por la pandemia COVID-19, que en algunos casos han podido ocasionar un retroceso en términos de igualdad de género de al menos 10 años para los países de la región.<sup>2</sup>

Los resultados que se presentan se basan en las autoevaluaciones realizadas por las aduanas de la región aplicando la herramienta GEOAT, reflejando el estado actual sobre igualdad de género en dichas administraciones y evidenciando las brechas que requieren de acciones estratégicas y operativas para superarlas, mismas que servirán de referencia para el CAPTAC-DR, así como para otros organismos internacionales y proveedores de asistencia técnica, en el diseño de

<sup>1</sup> <http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/topics/capacity-building/activities-and-programmes/gender-equality/gender-equality-organizational-assessment-tool-es.pdf?la=en>

<sup>2</sup> <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46613-perspectivas-comercio-internacional-america-latina-caribe-2020-la-integracion>

sus acciones de fortalecimiento de capacidades dirigidas a las aduanas de la región en esta materia.

## RESUMEN DE PRINCIPALES HALLAZGOS

Las administraciones aduaneras de Centroamérica, Panamá y República Dominicana han liderado el primer estudio a nivel regional orientado a evaluar el estado de situación en materia de igualdad de género, demostrando su compromiso por aplicar la Declaración de la OMA sobre igualdad de género y diversidad en las aduanas<sup>3</sup>. Para su realización, las aduanas utilizaron la Herramienta de Autoevaluación Organizativa sobre Igualdad de Género (GEOAT) desarrollada por la OMA, la cual ha sido utilizada por primera vez bajo una perspectiva regional. La herramienta tiene como propósito guiar a las administraciones aduaneras en la evaluación de sus políticas, prácticas y actividades actuales con respecto a la igualdad de género. Adicionalmente, se generaron estadísticas complementarias que permitieron profundizar un poco más sobre el estado de situación en esta materia.

El estudio se centró en la evaluación de las políticas generales en la materia y en 5 principios relacionados con diversos ámbitos de competencia de la aduana, permitiendo analizar la situación actual a nivel institucional desde una perspectiva regional. Estos principios son: (i) empleo y remuneración, (ii) conciliación de la vida laboral y familiar, (iii) salud, seguridad y ausencia de violencia, (iv) gobernanza y liderazgo, y (v) administración aduanera y relaciones con las partes interesadas. De acuerdo con los criterios establecidos en la GEOAT, estos principios, junto a sus elementos y los indicadores utilizados para su medición, fueron evaluados en

una escala de 0 a 5 según el nivel de aplicación que los países informaron a diciembre 2021. Los resultados que se muestra en este estudio tienen un enfoque regional obtenidos como un promedio de las calificaciones otorgadas por cada administración aduanera. Cabe señalar, que los resultados a nivel nacional producto de la autoevaluación han quedado en poder de cada administración aduanera.

Los resultados de las autoevaluaciones demuestran que los principios objeto de análisis ya están siendo abordados en lo general, aunque con un nivel de aplicación mínimo en su mayoría, lo que representa un modesto nivel de avance en la región. En general, tal como se desprende del Apéndice 2 del presente estudio, todos los principios han sido diagnosticados por los países de la región por encima de la puntuación 3.0 de la escala de aplicación para la evaluación de la organización según los principios de igualdad de género de la GEOAT, evidenciándose que los principales desafíos que se deben abordar se centran principalmente en las políticas transversales, la gobernanza y liderazgo, la participación de la mujer en puestos directivos y en los procesos de selección y contratación.

Respecto a las políticas transversales, se deberá trabajar en la promulgación de políticas especiales que fomenten la igualdad de género y, a la vez, permitan generar las condiciones internas para su aplicación a nivel institucional de forma efectiva. Si bien se observó la existencia de políticas transversales que suelen estar incluidas en los códigos de ética o conducta y/o en las políticas de gestión de recursos humanos, estas no necesariamente se han traducido en políticas específicas de no discriminación o igualdad de género, y/o en procesos de ejecución y monitoreo de su cumplimiento. El estudio identifica que la

---

<sup>3</sup> [http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/about-us/legal-instruments/declarations/wco-gender-equality-declaration\\_es.PDF?la=en](http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/about-us/legal-instruments/declarations/wco-gender-equality-declaration_es.PDF?la=en)

mayoría de los países de la región no cuenta con un sistema de denuncias robusto ni con un método de investigación que permita una toma de decisiones oportunas para cubrir las grietas institucionales, así como para promover confianza en el proceso y una cultura de ética e inclusión plena.

**Cabe resaltar que la región cuenta con un marco legal internacional y regional que le permite el desarrollo de políticas públicas internas que promueven la inclusión.**

Entre otros puede mencionarse la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del año 1993<sup>4</sup>, y la Declaración y la Plataforma de Beijing del año 1995<sup>5</sup>, adoptadas por la Organización de las Naciones Unidas, así como la suscripción en el año 2010 de la Declaración de Panamá sobre Género, Integración y Desarrollo<sup>6</sup> por parte de los países miembros del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), dando como resultado la Política Regional para la Igualdad y la Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA)<sup>7</sup>. Además, las Constituciones de todos los países de la región garantizan la inclusión. Sin embargo, existen oportunidades de mejora a nivel normativo local de segunda instancia. Un ejemplo de avance lo evidencia El Salvador, país que cuenta con el Decreto no. 533 del año 2020, que reforma la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, disponiendo la creación de las Unidades Institucionales de Género (UIG) para todas las instituciones públicas.

Por su parte, con relación a “la gobernanza y liderazgo”, se observó que la igualdad de género no se encuentra incluida en la agenda de la mayoría de las aduanas, lo cual en parte da lugar a que se carezca de áreas con responsabilidades delegadas sobre la materia, a excepción

de El Salvador. Solo a través de un liderazgo institucionalizado, que permita metodológicamente coadyuvar para generar todas las condiciones que requiere una plena igualdad de género, será posible superar las brechas actuales. La inclusión no es una meta que se logra sin integrarla a la vida institucional desde su proceso de planeación estratégica, es un proceso dinámico, cambiante y que se mueve conforme los entornos se transforman y que requiere de estructura y recursos. En consecuencia, no contar con un área organizacional con funciones específicas de promover y atender el tema, fue una de las causas por las cuales fue muy difícil obtener la información requerida para la elaboración del presente estudio, debido a que la misma se obtuvo a demanda y no como producto de un mecanismo sistémico de medición.

**En lo que hace a la participación de la mujer en puestos directivos, esta no supera el 35% en la región y en algunos países es apenas de un 18%.**

No obstante, esta situación cambia al analizar los puestos administrativos en los cuales la participación de la mujer alcanza cerca del 60%. Esta situación es importante analizarla de forma conjunta con el hecho de que el 80% de los puestos operativos están ocupados por hombres, lo cual en aduanas podría deberse a la naturaleza de las tareas que se desempeñan para combatir el contrabando y contribuir con la seguridad nacional, que generalmente incluyen el trabajo en lugares remotos, y que en ocasiones cuentan con limitadas condiciones de seguridad, habitación y otras necesidades básicas.

Respecto a las promociones, si bien de forma general aparenta un balance entre hombres y mujeres (56% y 44% respectivamente), al evaluar las promociones para cargos gerenciales

<sup>4</sup> <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

<sup>5</sup> <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

<sup>6</sup> [https://www.sica.int/documentos/declaracion-de-panama-sobre-genero-integracion-y-desarrollo\\_1\\_83174.html](https://www.sica.int/documentos/declaracion-de-panama-sobre-genero-integracion-y-desarrollo_1_83174.html)

<sup>7</sup> [https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg\\_1\\_83591.html](https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg_1_83591.html)

**se observó que el 63% de los ascensos fueron otorgados a hombres.** Esto demuestra que la toma de decisiones en las administraciones aduaneras se realiza mayoritariamente por hombres, lo cual podría no favorecer en primera instancia la incorporación de la igualdad de género en la agenda estratégica de la aduana, ni la consecuente mejora en la emisión de políticas específicas sobre la materia o la mejora en el nivel de participación de la mujer a nivel directivo.

**Lo anterior debe analizarse de la mano con el hecho de que la selección y contratación ha sido uno de los elementos que presentan una brecha más amplia, al reflejar que del total de nuevas contrataciones que realizan, solo el 40% son mujeres.** Una de las razones principales se debe a la escasez de programas de compensación y bonificación a los profesionales de selección de personal para cumplir objetivos de género, como consecuencia de las normativas de rango legal sobre servicio civil y carrera administrativa de los países que no lo permiten y, además, por el bajo nivel de implementación de medidas para promover contrataciones equitativas entre hombres y mujeres.

**Por otra parte, el estudio evidencia cierta madurez institucional en lo que respecta a la salud, seguridad y ausencia de violencia, especialmente en lo relacionado con los beneficios para la salud, la rotación y control de absentismo.** La puntuación promedio en este principio fue la más alta según la tabla de evaluación de GEOAT (3.5 de 5), soportado principalmente por una madurez institucional en cuanto a beneficios para la salud con coberturas equitativas, medidas afirmativas relacionadas con mujeres en etapa reproductiva y madres lactantes. No obstante, aún deben tomarse acciones

para mejorar algunos aspectos como la capacitación sobre discriminación y acoso puesto que se identificó que el 70% de los participantes en los eventos que se han organizado son mujeres.

**Se identificó que es necesario fortalecer la capacitación general preventiva, dado que las políticas de cero tolerancia al acoso requieren de la participación de la totalidad de los trabajadores puesto que es un asunto que le compete a hombres y a mujeres.** El estudio refleja que el 66% de beneficiarios de capacitaciones sobre discriminación y acoso, han sido mujeres y refleja a su vez que no existe solidez en los mecanismos de denuncia y sistematización de investigaciones y de apoyo a las víctimas, lo cual contribuye a profundizar las brechas de género.

**En relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, se obtuvo una puntuación promedio regional de 3.3, confirmando que las mujeres continúan asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado.** El estudio refleja que el 83% de las mujeres tienen a su cargo dependientes, y que el 58% del total del teletrabajo aplicado a la fuerza laboral y el 67% del total de permisos concedidos, han sido registrados por mujeres. Además, parecería existir una tendencia en la cual las mujeres son quienes más se ven afectadas por el absentismo laboral. Estos fenómenos están relacionados con la carga del trabajo de cuidados no remunerado que suele delegarse desproporcionadamente a las mujeres, afectando de esa forma su desempeño laboral. Es crucial implementar políticas que garanticen el uso de las medidas de conciliación de forma equilibrada entre hombres y mujeres y que propicien la participación también de los hombres en los trabajos de cuidado, entendidos como las actividades de cuidado directo, personal

---

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

y relacional a dependientes, así como el cuidado indirecto a través de actividades propias de alimentación y limpieza.

Finalmente, en cuanto a lo relativo a administración aduanera y relaciones con las partes interesadas, los resultados reflejan un avance en la simplificación de los procesos aduaneros y atención a pequeñas empresas. No obstante, aún se requieren acciones más contundentes en la formación periódica de mujeres comerciantes sobre los procedimientos aduaneros a efectos de garantizar su fácil y expedito cumplimiento, así como sus obligaciones con las aduanas y otros organismos que intervienen en las fronteras. Complementariamente, se identificó que es necesario realizar encuestas de evaluación para determinar si los comerciantes (tanto mujeres como hombres y, en particular, las pequeñas empresas han comprendido realmente los procedimientos aduaneros y sus obligaciones, así como cuales son los medios para presentar una reclamación o queja.

Con base en los resultados del presente estudio, el siguiente paso sugerido por la GEOAT es la realización de un plan de acción orientado a superar los desafíos identificados, lo cual se sugiere abordar tanto desde el punto de vista regional como nacional. Para su desarrollo los países deberán elegir los indicadores más relevantes atendiendo a la realidad jurídica y social de cada caso, así como a los niveles de oportunidad, factibilidad, relevancia y urgencia, que permitan resultados al corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta la importancia de aprovechar los avances de la propia región lo cual requiere un trabajo coordinado entre países.

Asimismo, para la efectiva ejecución de las acciones que se identifiquen en

el plan de acción, las administraciones requerirán del apoyo de otras agencias nacionales, de donantes y proveedores de asistencia técnica en materia de igualdad de género. Este apoyo podría ser necesario desde la fase de planeación como lo ha ofrecido el CAPTAC-DR, así como a través de la ejecución de iniciativas de asistencia para el desarrollo de las capacidades de las administraciones aduaneras para la gestión institucional de la igualdad de género que contribuyan a cerrar las brechas identificadas en este estudio.

La siguiente tabla, resume el estado actual de las aduanas de la región en cuando al nivel de aplicación de cada principio e indicador de la GEOAT que fueron evaluados.

---

<sup>9</sup> Para los efectos del presente estudio, cuando se hace referencia a partes interesadas, de acuerdo con la GEOAT, entiéndase una amplia gama de agentes externos, incluidos los/las agentes de aduanas, los/los importadores(as)/exportadores(as), las asociaciones industriales/comerciales, las empresas de logística y los/las comerciantes transfronterizos/as, y en general, los auxiliares de la función pública.

**TABLA 1. Estado de situación de cada Principio, Elemento e Indicador de la GEOAT según el nivel de aplicación identificado a nivel regional.**

**HEOIG: 5 PRINCIPIOS Y 81 INDICADORES**

<p>1. Empleo y remuneración</p> <p><b>A. Salarios, prestaciones e igualdad salarial</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salarios competitivos y equitativos.</li> <li>2. Auditorías de clasificaciones de puestos.</li> <li>3. Salarios comparables por desempeño.</li> <li>4. Compensación basada en méritos.</li> <li>5. Revisión periódica de la compensación.</li> </ol>	<p>2. Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional</p> <p><b>A. Políticas de flexibilidad</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción de trabajo flexible.</li> <li>2. Evaluación periódica de necesidades del personal.</li> <li>3. Facilitación de ausencias por atención médica.</li> <li>4. Facilitación de ausencias temporales o prolongadas.</li> <li>5. Apertura a trabajo flexible.</li> <li>6. Mecanismos generales para trabajo flexible.</li> <li>7. Personal directivo comprometido con trabajo flexible.</li> </ol>	<p>3. Salud, seguridad y ausencia de violencia</p> <p><b>A. Beneficios para la Salud</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acceso a seguro de salud.</li> <li>2. Información sobre derechos de salud.</li> <li>3. Sistema de monitoreo de absentismo y rotación.</li> </ol> <p><b>B. Violencia de Género</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auditoría regular de violencia de género.</li> <li>2. Procedimiento estandarizado en caso de violencia de género.</li> <li>3. Entrenamiento preventivo sobre violencia de género.</li> <li>4. Evaluación regular de procesos de seguridad física.</li> <li>5. Programa de entorno seguro.</li> <li>6. Comunicación sobre tolerancia cero a violencia.</li> <li>7. Red externa de apoyo contra la violencia de género.</li> </ol>	<p>4. Gobernanza y Liderazgo</p> <p><b>A. Gobernanza y Liderazgo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoreo demográfico de puestos directivos.</li> <li>2. Análisis por sexo de fuerza laboral en formación.</li> <li>3. Proceso de entrevistas de salida.</li> <li>4. Encuestas periódicas sobre prácticas de inclusión.</li> <li>5. Políticas afirmativas para contratación equitativa en puestos directivos.</li> <li>6. Búsqueda ampliada para acceso equitativo a puestos directivos.</li> <li>7. Compromiso directivo con la equidad monitoreado.</li> <li>8. Recursos garantizados para iniciativas de equidad.</li> </ol> <p><b>B. Liderazgo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Equidad de género incorporada a la visión estratégica.</li> <li>2. Supervisión de igualdad de género institucionalizada.</li> <li>3. Responsabilidad de funcionarios en implementar visión de igualdad.</li> <li>4. Auditorías regulares sobre iniciativas de igualdad de género.</li> <li>5. Compromiso directivo y coordinado con la igualdad de género.</li> </ol>	<p>5. Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas</p> <p><b>A. Políticas y procedimientos aduaneros</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Igualdad en el servicio al usuario.</li> <li>2. Acceso a la información para las mujeres en el comercio internacional</li> <li>3. Procedimientos simplificados.</li> <li>4. Políticas favorables a MIPYMes.</li> <li>5. Capacitación para mujeres en comercio internacional.</li> </ol> <p><b>B. Operaciones Fronterizas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedimientos para un trato igualitario en pasos fronterizos.</li> <li>2. Gestión de riesgos en frontera.</li> <li>3. Servicios estandarizados y de fácil acceso.</li> <li>4. Diálogo constructivo con sector privado.</li> <li>5. Herramientas proporcionadas a funcionarios para sus tareas.</li> <li>6. Acceso a servicios públicos en frontera.</li> <li>7. Encuestas regulares para información y quejas.</li> </ol> <p><b>C. Relaciones con partes interesadas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consulta comunitaria para decisiones de igualdad.</li> <li>2. Comunicación regular con asociaciones de mujeres.</li> <li>3. Mecanismos de quejas sin retaliación.</li> <li>4. Monitoreo regular sobre potencial acoso e intimidación de funcionarios y terceras partes.</li> <li>5. Coordinación activa nacional e internacional por la igualdad.</li> </ol>
<p>1. Análisis de estadísticas para contratación.</p> <p>2. Contratación basada en méritos.</p> <p>3. Diálogos regulares con la fuerza laboral.</p> <p>4. Cooperación Académica.</p> <p>5. Promoción de crecimiento profesional.</p> <p>6. Revisión periódica de descriptivos de cargos.</p> <p>7. Programa frecuente de comunicación sobre equidad.</p> <p>8. Personal de Talento Humano entrenado sobre equidad.</p> <p>9. Programas de Incentivos por contratación en igualdad.</p> <p>10. Equidad en desarrollo de carrera.</p> <p>11. Cooperación con organizaciones libres de discriminación.</p>	<p><b>C. Selección y Contratación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de estadísticas para contratación.</li> <li>2. Contratación basada en méritos.</li> <li>3. Diálogos regulares con la fuerza laboral.</li> <li>4. Cooperación Académica.</li> <li>5. Promoción de crecimiento profesional.</li> <li>6. Revisión periódica de descriptivos de cargos.</li> <li>7. Programa frecuente de comunicación sobre equidad.</li> <li>8. Personal de Talento Humano entrenado sobre equidad.</li> <li>9. Programas de Incentivos por contratación en igualdad.</li> <li>10. Equidad en desarrollo de carrera.</li> <li>11. Cooperación con organizaciones libres de discriminación.</li> </ol>	<p><b>C. Promoción profesional</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis periódico de estadísticas de igualdad.</li> <li>2. Apoyo a grupos de apoyo de igualdad de género.</li> <li>3. Tutoría y asesoramiento para mujeres.</li> <li>4. Oportunidad flexible para formación y desarrollo.</li> <li>5. Registro de intereses de carrera.</li> <li>6. Matriz de obstáculos de crecimiento de carrera.</li> <li>7. Acceso a la formación IT.</li> <li>8. Entrenamiento general para evaluaciones de desempeño.</li> </ol>	<p><b>C. Acoso, incluido acoso sexual</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mecanismo de denuncia y contención de víctimas de violencia de género.</li> <li>2. Comunicación de políticas contra el acoso.</li> <li>3. Formación regular para la detección de acoso.</li> </ol>	<p><b>C. Relaciones con partes interesadas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consulta comunitaria para decisiones de igualdad.</li> <li>2. Comunicación regular con asociaciones de mujeres.</li> <li>3. Mecanismos de quejas sin retaliación.</li> <li>4. Monitoreo regular sobre potencial acoso e intimidación de funcionarios y terceras partes.</li> <li>5. Coordinación activa nacional e internacional por la igualdad.</li> </ol>

No aplicable

Punto de partida

Medidas específicas

Inicio de la aplicación

Aplicación parcial

Plena aplicación

## I. IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES ADUANERAS

Para efectos de este estudio, resulta fundamental partir de observar que la igualdad de género forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas.<sup>10</sup> Esta agenda incluye entre sus metas: (i) poner fin a todas las formas de discriminación y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, en los ámbitos público y privado; (ii) reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social; (iii) asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; y, (iv) aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Por su parte, los países miembros del Sistema de Integración Centroamericana (SICA) suscribieron en el año 2010 la Declaración de Panamá sobre Género, Integración y Desarrollo.<sup>11</sup> Bajo esta declaración se acordó, entre otras cosas, incorporar la igualdad y la equidad de género como temas estratégicos y de alta prioridad en las políticas y planes de desarrollo nacionales y regionales. Con base en este y otros acuerdos, se estableció la Política Regional para la Igualdad y la Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA)<sup>12</sup>, política pública transversal y de

largo plazo que expresa el posicionamiento del SICA sobre los principios de la igualdad, la equidad de género y la no discriminación contra las mujeres, basando su ejecución institucional en los pilares de la integración regional.

En lo que respecta específicamente al comercio internacional, en el 2017 se suscribió la Declaración sobre el Comercio y el Empoderamiento Económico de la Mujer de la Organización Mundial de Comercio.<sup>13</sup> Esta iniciativa colectiva tiene como propósito aumentar la participación de las mujeres en el comercio y en la economía mundial dada la relevancia del comercio internacional en las economías de los países y su aporte dentro del factor determinante de la autonomía financiera como uno de los mecanismos de empoderamiento e inclusión de la mujer.

La OMA también ha incorporado el tema de igualdad de género en su agenda y con ello entre sus miembros. Esto a través de la aprobación en el 2020 de la Declaración del Consejo de Cooperación Aduanera sobre la Igualdad de Género y Diversidad en la Aduana.<sup>14</sup> Dicha declaración tiene como objetivo incentivar la aplicación de políticas, procedimientos y actividades amplios y sostenibles dirigidos a promover la igualdad de género y la diversidad en las aduanas de los países miembros.

Estos instrumentos de alto nivel adoptados en los últimos treinta años reflejan que una auténtica igualdad de género solo es posible si en todos los ámbitos e instituciones de una sociedad se integran políticas y procesos orientados a garantizarla. La igualdad se vive o no existe. Y es en este marco, donde las aduanas como centro de la dinámica del comercio internacional, constituyen un motor dinamizador de dicha igualdad

<sup>10</sup> [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S)

<sup>11</sup> [https://www.sica.int/documentos/declaracion-de-panama-sobre-genero-integracion-y-desarrollo\\_1\\_83174.html](https://www.sica.int/documentos/declaracion-de-panama-sobre-genero-integracion-y-desarrollo_1_83174.html)

en la medida en la que las instituciones aduaneras logren integrar una visión de inclusión dentro de su proceso estratégico, tanto con relación a su composición laboral interna como a su rol de facilitador del acceso de más mujeres en la dinámica del comercio internacional.

## II. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL ESTUDIO

### A. Herramienta de evaluación sobre igualdad de género de la OMA.

El presente estudio regional fue elaborado con base en el acompañamiento del CAPTAC-DR a las distintas aduanas de la región para la implementación de la Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género (GEOAT) elaborada por la OMA. La GEOAT fue desarrollada en el año 2013 para ayudar a las aduanas a autoevaluar sus políticas, prácticas y actividades, a efectos de identificar los espacios en los cuales podrían abordar los problemas de igualdad de género como parte integrada de su agenda de reforma y modernización. Junto con el apoyo de sus miembros, la OMA actualizó esta herramienta en el año 2019, agregando nuevos conceptos relacionados a la igualdad de género y diversidad.<sup>15</sup>

La GEOAT plantea cuatro fases para alcanzar el objetivo que persigue. Estas son: (i) diagnóstico; (ii) planificación; (iii) aplicación; (iii) seguimiento, y (IV) evaluación. Cabe señalar, que el presente estudio tiene como alcance la fase de autodiagnóstico a efectos de establecer un punto de partida regional de dicha fase y posteriormente continuar la asistencia técnica orientada a la planificación, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados. Asimismo, la herramienta

consta de un apartado sobre políticas transversales en materia de igualdad de género y 5 principios clave relacionados con diversos ámbitos de competencia de las Aduanas. Estos últimos, a su vez incluyen una serie de elementos que permiten orientar la evaluación, resumiéndose de la siguiente manera:

---

<sup>12</sup> [https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg\\_1\\_83591.html](https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg_1_83591.html)

<sup>13</sup> [https://www.wto.org/spanish/thewto\\_s/minist\\_s/mc11\\_s/genderdeclarationmc11\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/mc11_s/genderdeclarationmc11_s.pdf)

<sup>14</sup> [http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/about-us/legal-instruments/declarations/wco-gender-equality-declaration\\_es.PDF?la=en](http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/about-us/legal-instruments/declarations/wco-gender-equality-declaration_es.PDF?la=en)

<sup>15</sup> Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género (wcoomd.org)

## RECUADRO 1. Elementos que conforman cada principio de la GEOAT

### PRINCIPIO 1. Empleo y Remuneración

Elemento clave A: Salarios, prestaciones y equidad salarial  
Elemento clave B: Discriminación múltiple / interseccionalidad  
Elemento clave C: Selección y contratación.

### PRINCIPIO 2. Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional.

Elemento clave A: Políticas de flexibilidad  
Elemento clave B: Cuidado con personas dependientes y familiares.  
Elemento clave C: Promoción profesional

### PRINCIPIO 3. Salud, seguridad y ausencia de violencia.

Elemento clave A: Beneficios para la salud.  
Elemento clave B: Violencia de género  
Elemento clave C: Acoso, incluido el acoso sexual.

### PRINCIPIO 4. Gobernanza y liderazgo.

Elemento clave A: Gobernanza y gestión  
Elemento clave B: Liderazgo

### PRINCIPIO 5. Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas.

Elemento clave A: Políticas y procedimientos aduaneros.  
Elemento clave B: Operaciones fronterizas.  
Elemento clave C: Relaciones con partes interesadas.

FUENTE: OMA

Cada elemento a su vez se basa en indicadores claramente predefinidos que permiten construir un proceso de autodiagnóstico acorde a los conceptos que constituyen cada uno de los principios. Consecuentemente, se logra la estandarización de resultados, así como la identificación de oportunidades. Como apoyo para la realización de la autoevaluación por cada país, el CAPTAC-DR brindó acompañamiento a todas las administraciones aduaneras de la región en dos fases durante las cuales se contó con el soporte de la OMA, su Vicepresidencia Regional para las Américas y El Caribe, y el Instituto de Estudios Fiscales de España, mismas que se describen a continuación.

#### Fase 1

1. Definición de metodología.
2. Llenado de encuesta por parte de los países.
3. Recopilación de Datos

#### Actividades realizadas:

- Socialización de la propuesta de estudio con los directores generales de aduana de la región.
- Nombramiento del punto de contacto por cada una de las aduanas e integración de equipo de trabajo interno conformado por agentes procedentes de diversas funciones operativas y centrales para el desarrollo de la autoevaluación basada en información interna.
- Inducción y preparación para el llenado de la GEOAT para estandarización de criterios,

con la asistencia técnica de la Organización Mundial de Aduanas.

- Preparación y envío a los distintos países de Documento Guía para la implementación del Estudio Regional de Igualdad de Género en Administraciones Aduaneras, incluyendo una tabla de llenado de la Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género.
- Creación de sistema de acceso a consultas durante el proceso de autoevaluación por país.
- Organización de sesiones bilaterales país por país con consultora en igualdad de género del CAPTAC-DR.
- Organización de sesiones bilaterales por país para la entrega final de autoevaluación.

## Fase 2

- Elaboración del estudio regional.
- Presentación final a directores de aduana de la región.

### Actividades realizadas:

- Análisis de la información
- Tabulación de estadísticas
- Elaboración del documento final del estudio.
- Presentación a Directores Generales de Aduanas y puntos de contacto.
- Publicación.

Este estudio tiene como principal fuente de información los resultados obtenidos por cada una de las aduanas de la región en la autoevaluación que realizaron utilizando la GEOAT tomando como base su estado de situación a la fecha de la entrega de la información de los países que de manera general se realizó hasta diciembre de 2021.

Para la presentación y explicación de los hallazgos del presente estudio, se han evaluado la totalidad de indicadores, haciendo énfasis en los más destacados,

ya sea por su amplio avance o por la oportunidad de mejora que representan en el contexto regional. Los resultados de las autoevaluaciones de los indicadores de cada elemento se reflejan en una escala del 0 al 5, bajo la siguiente interpretación:

## RECUADRO 2. Escala de aplicación para la evaluación de los indicadores de la GEOAT

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

FUENTE: GEOAT de la OMA

### B. Indicadores y estadísticas complementarias

De forma complementaria a la implementación de la GEOAT, la recopilación y el análisis de indicadores y estadísticas adicionales, ha permitido la obtención de datos desglosados por género, con el objetivo de alcanzar una imagen más completa de la situación institucional. Los componentes de estos indicadores incluyen datos relacionados con factores que inciden en las inequidades dentro de las relaciones sociales y organizacionales, como situación de urbanidad o ruralidad, número de dependientes, nivel de formación académico, grupo etario, carga de trabajo de cuidado y su correlación con el absentismo o las renunciaciones, entre otros (Apéndice 1 y 3).

Estas estadísticas adicionales, han sido incluidas más adelante en el análisis de los elementos claves de los principios

correspondientes según el tipo de información. Finalmente, se ha tomado especial atención al contexto en el cual el presente estudio se ha llevado a cabo. Es decir, la situación de la igualdad de género a nivel regional, considerando como aspecto relevante de este análisis, la pandemia de la COVID-19, y los impactos económicos y sociales diferenciados por género que esta crisis ha tenido para las mujeres de la región, en general y en el marco del comercio internacional.

## III. HALLAZGOS Y BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS EN EL ESTUDIO

### A. Resultados regionales sobre la aplicación de la GEOAT.

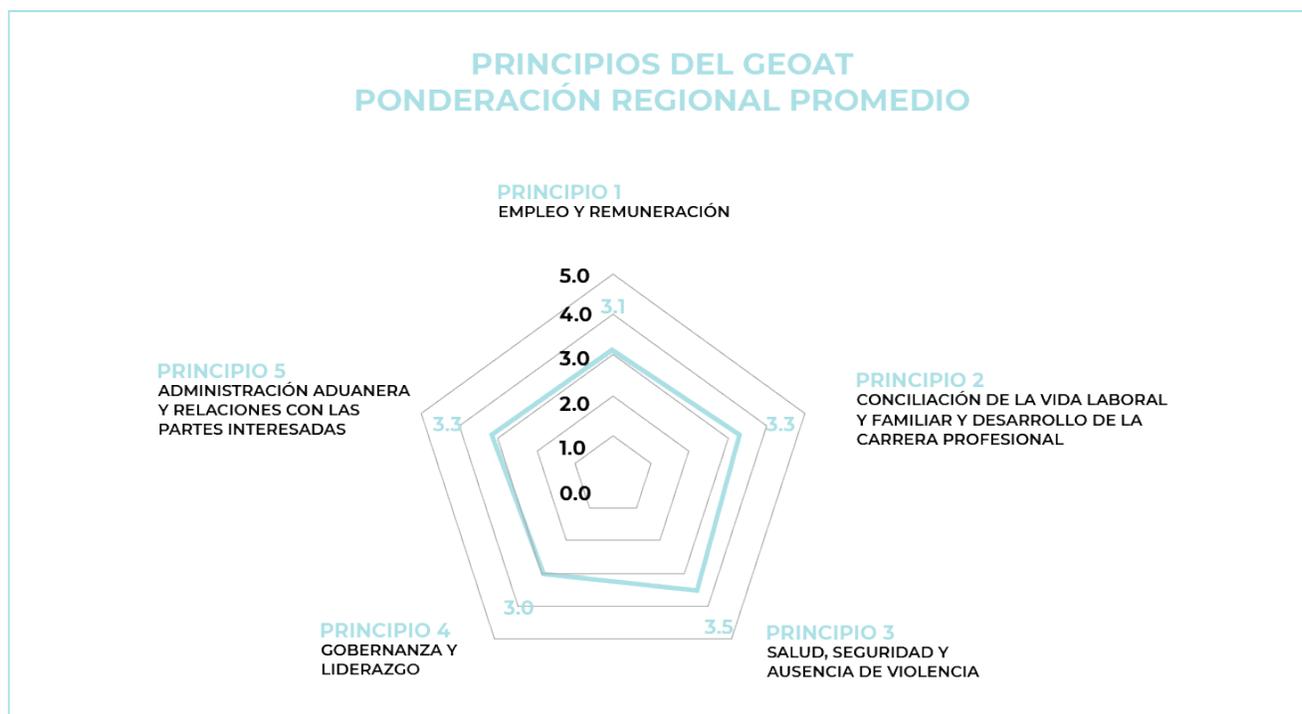
Los resultados del autodiagnóstico realizado por los países utilizando a

través de la GEOAT, se muestran en este estudio como un promedio regional sobre cada uno de sus principios, a efectos de mostrar un panorama regional sobre la materia. Adicionalmente se ofrecen resultados destacados por país en ciertos principios y elementos clave, así como las oportunidades, desafíos y buenas prácticas para la región.

La gráfica 1 refleja que la mayor fortaleza de la región se encuentra en el Principio 3: Salud, seguridad y ausencia de violencia, con una puntuación de 3.5 de la escala de aplicación de GEOAT, relacionado con la madurez institucional en cuanto a beneficios para la salud con coberturas equitativas, medidas afirmativas relacionadas con mujeres en etapa reproductiva y madres lactantes, así como lo relacionado a rotación y control de

absentismo a través de entornos de trabajo saludables. Por el contrario, en cuanto a los resultados que reflejan la mayor brecha de igualdad, se encuentra en el Principio 4: Gobernanza y Liderazgo, con una puntuación promedio de 3.0, relacionado con la diversidad en los órganos de gobierno, procesos de integración de la igualdad como un valor corporativo estratégico real, institucionalización dentro del proceso de planeación de la gestión de la igualdad y manejo de datos que permitan identificar preventivamente los riesgos. En el Apéndice 2 se encuentran las estadísticas por país.

**GRÁFICA 1. Ponderación promedio de los Principios del GEOAT de la región CAPRD**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

En cuanto al Principio 1: Empleo y remuneración, con una puntuación de 3.1 de la escala de aplicación de GEOAT, la oportunidad principal se encuentra en cuanto a la participación de la mujer en puestos directivos donde la representación aún no supera el 36%, lo cual se detallará en el acápite correspondiente al principio en mención.

En las siguientes secciones, se exponen en mayor detalle los resultados de cada principio, sus elementos claves y sus correspondientes indicadores, lo que permitirá obtener conclusiones individuales sobre los resultados del diagnóstico.

El Principio 2: Conciliación de la vida laboral y familiar, alcanza una puntuación de 3.3, con un especial aporte de lo correspondiente a los indicadores de acceso al cuidado de la infancia, de los dependientes y con la madurez de políticas de permisos y trabajo flexibles para el cuidado de la descendencia.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre el Principio 5: Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas, la autoevaluación refleja una puntuación de 3.5, con especial aporte en dicha puntuación en lo relacionado a la simplificación de los procesos aduaneros y atención a las pequeñas empresas a hacer uso de los beneficios preferenciales aprobados.

En general, todos los principios han sido diagnosticados por los países de la región por encima de la puntuación 3.0 de la escala de aplicación para la evaluación de la organización según los principios de igualdad de género de la GEOAT, lo que implica que las políticas de igualdad de la región están entre la fase de desarrollo, o programa piloto y/o aplicación mínima (puntuación 3.0 de la escala), y política y plan de aplicación establecidos, pero aún no aceptados o utilizados de forma generalizada (puntuación 4.0 de la escala), lo que refleja que ha existido un trabajo sostenido que permitirá servir de base para la construcción de planes futuros.

---

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

# PRINCIPIO 1: Empleo y remuneración

Este principio está orientado a la identificación y abordaje sobre políticas, procesos y programas de prevención y atención de todas las formas de discriminación que pueden suscitarse en el lugar de trabajo por razón de género, tanto intencionadas como no intencionadas, así como brechas salariales, discriminación en la contratación, promoción y remuneración, segregación ocupacional, prejuicios contra las madres y otras formas de infravaloración por razones de género. Por otra parte, en este principio de la GEOAT incluye el elemento relacionado con la discriminación

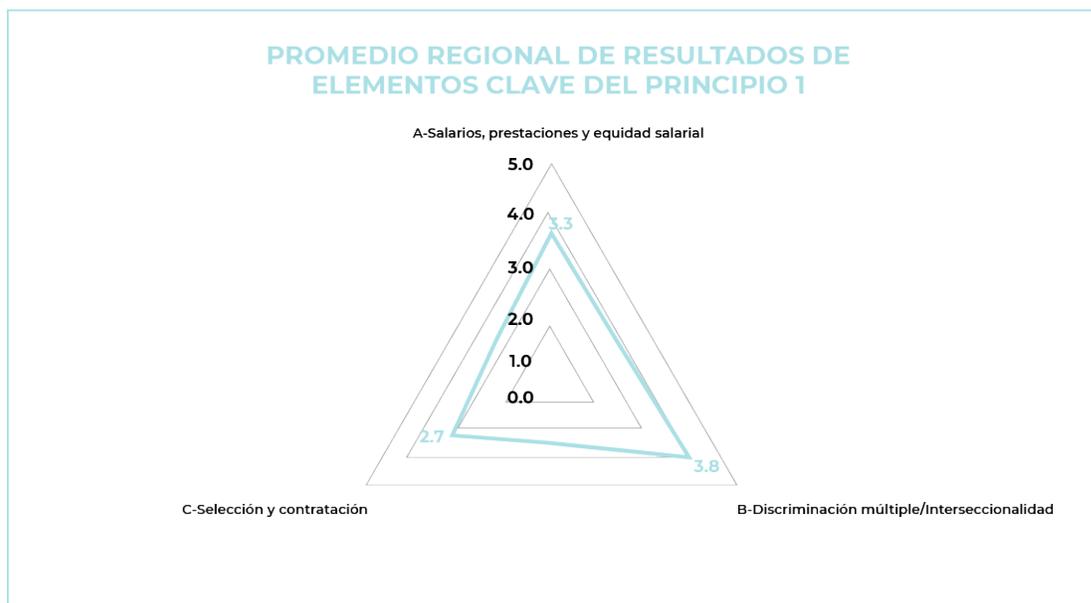
múltiple / interseccionalidad, el cual reconoce la existencia de otros factores de discriminación tales como la raza, la etnia, la religión, la discapacidad, la orientación sexual, y los estereotipos. Los tres elementos claves del Principio Empleo y remuneración son:

- a) Salarios, prestaciones e igualdad salarial.
- b) Discriminación múltiple / Interseccionalidad.
- c) Selección y contratación.

**El principio 1 sobre empleo y remuneración obtuvo una puntuación promedio de 3.1** ubicándolo en fase de desarrollo o programa piloto y/o aplicación mínima (ver gráfica 2).



GRÁFICA 2. Ponderación regional promedio de los Elementos Clave del Principio 1



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este principio, la tabulación de los mismos reflejó una mayor fortaleza en el elemento clave b) Discriminación múltiple / Interseccionalidad, con una puntuación de 3.8 de la escala de aplicación para la evaluación, con especial aporte en dicha puntuación en lo relacionado a la madurez de los procesos y formación de las áreas de talento humano, en cuanto a la inclusión de las distintas dimensiones de la igualdad en su políticas, planes de acción y procesos relacionados con esta área. Lo anterior tiene absoluta correlación con el nombramiento de puntos de contacto por parte de las autoridades aduaneras de la región, en su mayoría relacionadas con el área de talento humano, así como correlación con el área interna de los países que más información registraba relacionada con estadísticas de inclusión e igualdad de género.

Por el contrario, en cuanto a los resultados que reflejan mayor brecha de igualdad, se encuentra **el elemento clave c) Selección y contratación, con**

**una puntuación de 2.7** de la escala de aplicación, afectado principalmente por los indicadores relacionados con programas de compensación y bonificación a los profesionales de selección de personal en cuanto a objetivos de género, como consecuencia de las normativas de rango legal sobre servicio civil y carrera administrativa de los países que no lo permiten, y por indicadores relacionados con el aporte e implementación de medidas para promover contrataciones equitativas entre hombres y mujeres.

### Elemento clave A - Salarios, prestaciones e igualdad salarial

El primer elemento clave del principio de empleo y remuneración es el de Salarios, prestaciones e igualdad salarial, y está orientado a la identificación y abordaje sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y sobre la participación en distintos niveles de puestos de trabajo. Se compone de cinco indicadores que evalúan específicamente los siguientes

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

aspectos:

**Indicador1.** Salarios competitivos y equitativos

**Indicador2.** Auditorías de clasificaciones de puestos

**Indicador3.** Salarios comparables por desempeño

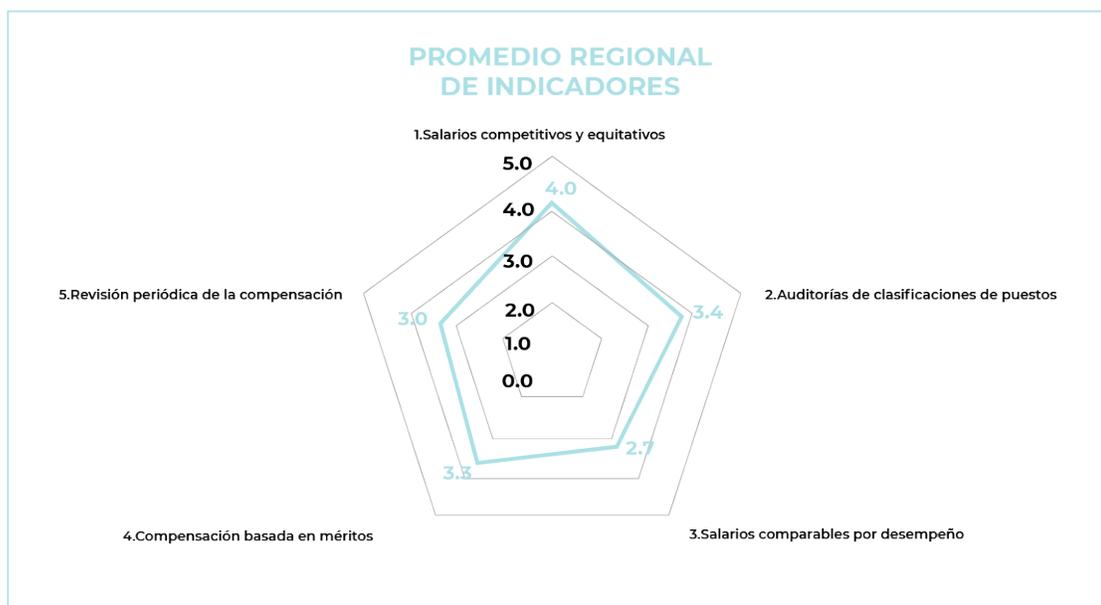
**Indicador4.** Compensación basada en méritos

**Indicador5.** Revisión periódica de la

compensación.

El elemento clave A Salarios, prestaciones e igualdad salarial presenta un promedio de puntuación de 3.3. Su principal oportunidad, luego del análisis cruzado de la información del autodiagnóstico de la herramienta GEOAT y las estadísticas complementarias entregadas por los países, está en reforzar el indicador 2 y 3 (Ver gráfica 3).

**GRÁFICA 3. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave A, Principio 1**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el indicador 1 Salarios competitivos y equitativos, con una puntuación de 4.0 de la escala de aplicación para la evaluación. Este indicador se refiere específicamente al pago de salarios y otros beneficios competitivos y equitativos a nivel de todo el personal, incluidos los pasantes, los trabajadores/as temporales/ en prácticas y el personal en período de prueba.

Por el contrario, el indicador 3 Salarios comparables por el desempeño, refleja mayor brecha de igualdad, con una puntuación de 2.7 de la escala de aplicación, relacionado especialmente con el pago de salarios comparables por el desempeño de trabajos comparables y la consideración de los riesgos relativos a puestos operativos.

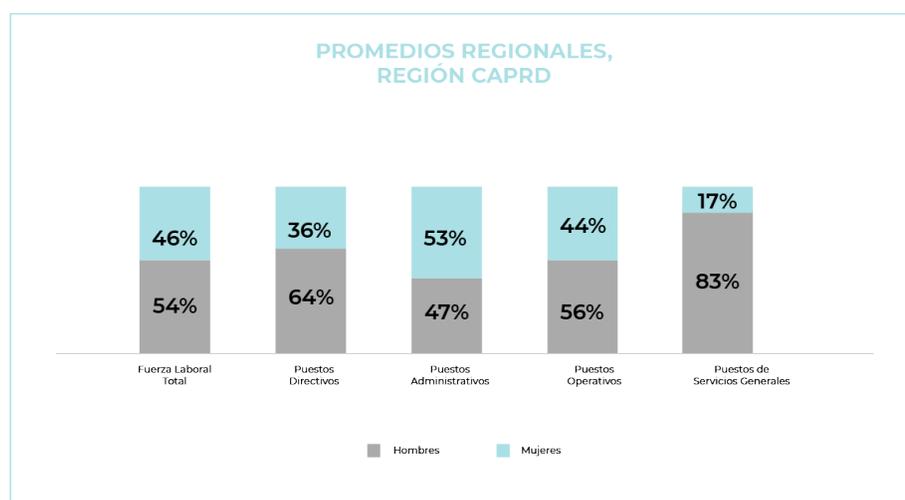
Los resultados del diagnóstico se soportan adicionalmente en el cruce con las estadísticas complementarias a la GEOAT completada por los países. Efectivamente,

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

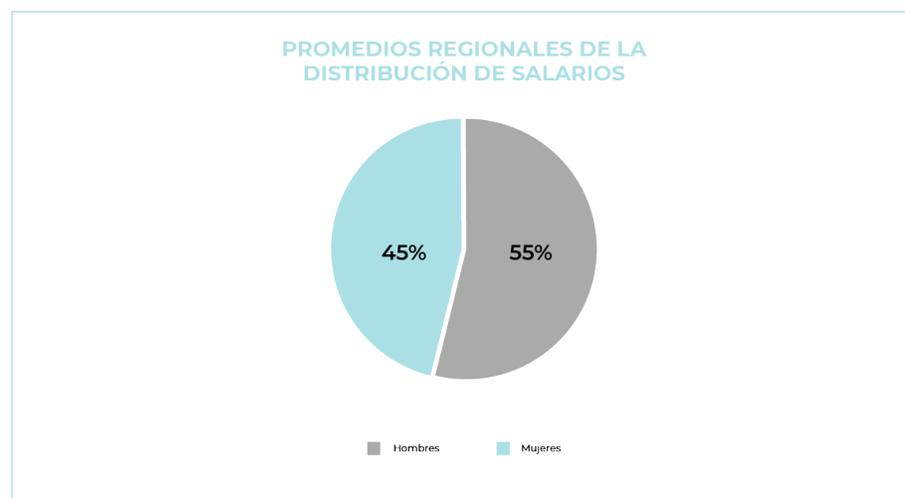
la región registra una fuerza laboral de las administraciones aduaneras dividida en 54% hombres y 46% mujeres. En cuanto a la distribución de la compensación, el promedio regional se mantiene con relación a la representación de la fuerza laboral, razón por la cual no se refleja una problemática de salarios inequitativos (55% a los hombres y 45% a las mujeres). Sin embargo, lo que sí se refleja es una distribución de la fuerza laboral en la cual los hombres siguen teniendo prevalencia

sobre las mujeres en cargos directivos, con una diferencia de 28 puntos porcentuales en el promedio regional, y en algunos países de la región con una representación masculina en puestos directivos alcanza el 82%. Las mujeres siguen teniendo prevalencia en cargos administrativos, con una profunda diferencia en cuanto a cargos de servicios generales y una prevalencia masculina en puestos operativos (Ver gráfica 4).

**GRÁFICA 4. Estadísticas regionales desglosadas por género de la fuerza laboral total y los distintos segmentos ocupacionales**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio simple elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

Las diferencias entre la composición por género de la fuerza laboral total y la composición por género de los puestos directivos y de toma de decisiones, reflejan la existencia de sesgos con impacto adverso para una auténtica igualdad de género, entre los cuales la sola diferencia en la participación de la mujer en cargos directivos genera una pérdida de oportunidad para atraer a otras mujeres a través de la toma de decisiones que permitan romper las barreras que se presentan para asumir cargos de mayor responsabilidad.

### Elemento clave B - Discriminación múltiple / Interseccionalidad

Este elemento reconoce la existencia de otros factores de discriminación tales como la raza, la etnia, la religión, la discapacidad, la orientación sexual y los estereotipos.

Se compone de cuatro indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

**Indicador 1:** Políticas de RRHH que consideran las distintas dimensiones de igualdad.

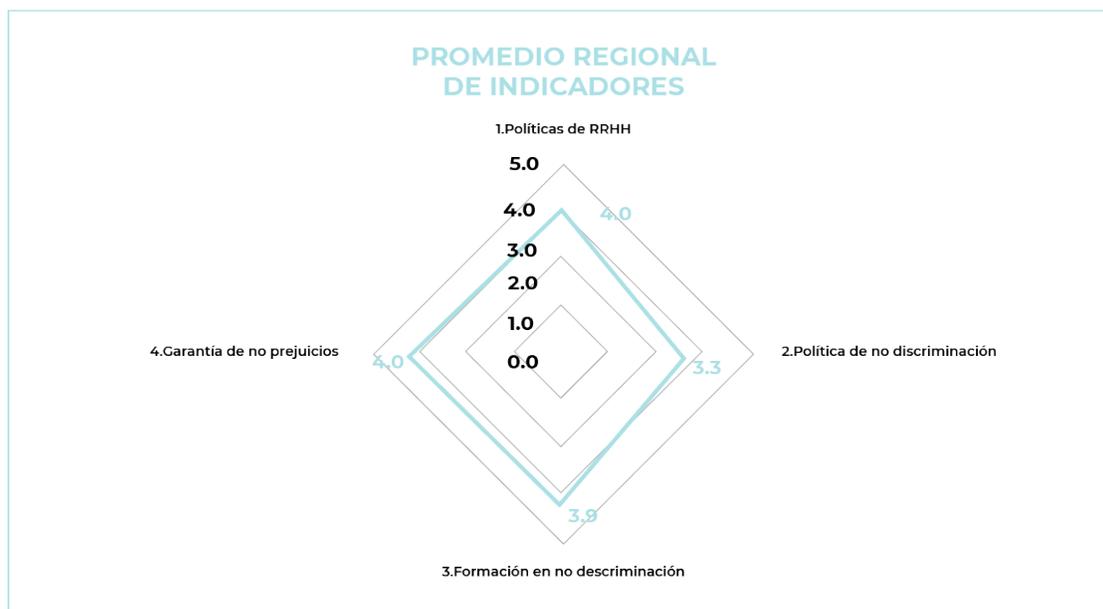
**Indicador 2:** Políticas de no discriminación

**Indicador 3:** Formación en no discriminación.

**Indicador 4:** Garantía de no prejuicios. Personas que participan en los RRHH conocen los privilegios del trabajo.

El elemento clave b) **Discriminación múltiple/ Interseccionalidad presenta un promedio de puntuación de 3.8**. Este elemento clave es el de mayor puntuación dentro del Principio de 1 de Empleo y Remuneración. La principal oportunidad dentro de este elemento clave, está en reforzar el indicador 2. (Ver gráfica 5).

**GRÁFICA 5. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave B, Principio 1**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

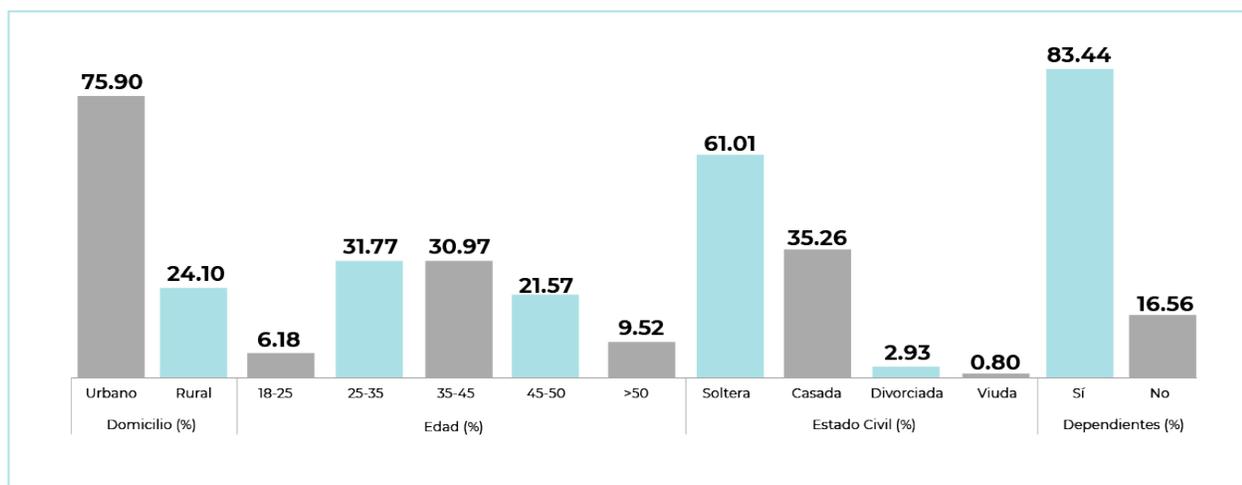
<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el **indicador 1 Política de RRHH, con una puntuación de 4.0** de la escala de aplicación, y en el **indicador 4 Garantía de No prejuicios/ Personas que participan en los RRHH conocen los privilegios del trabajo, con una puntuación de 4.0** también en la escala. Estos indicadores se refieren a la madurez de las políticas y procedimientos de RRHH en cuanto a que consideran las distintas dimensiones de la igualdad y la diversidad de género, prohibiendo todo tipo de discriminación en la contratación. Así también, a la toma de medidas para garantizar que todas las personas que son tomadores de decisión relacionados con los temas de RRHH conozcan de los privilegios y actividades relacionadas con el trabajo, para que los mismos sean implementados con carácter general sin prejuicios.

Por el contrario, el **indicador 2 Política de no discriminación**, refleja una menor puntuación **de 3.3** en la escala de aplicación, mismo que está relacionado con la implementación de una política de no discriminación específica y que no sólo aplica para el personal de RRHH sino para toda la institución.

La interseccionalidad es una herramienta analítica que reconoce las desigualdades que se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales y sirve para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades. Es por esto que, dentro de las estadísticas complementarias (ver gráfica 6), se levantó por parte de las aduanas información relacionada al domicilio urbano y rural, grupos etéreos prevalentes y porcentaje de mujeres a cargo de dependientes.

**GRÁFICA 6. Promedio regional de la distribución de la fuerza laboral femenina**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

Como datos de especial importancia, se detecta que el 75.9% de las mujeres que trabajan en las aduanas provienen de un domicilio urbano. Este factor es de relevancia especialmente en la región. De conformidad con los datos provistos por la Secretaría General del SICA, dentro del marco de la discusión pública relacionada con la mujer rural llevada a cabo el 16 de octubre de 2019, cerca del 60% de las mujeres rurales en Centroamérica se encuentra en extrema pobreza y el 30% no tiene propiedades a su nombre, definiendo esta brecha de desigualdad como un reto de los países miembros del Sistema de la Integración Centroamericana. Así también, las mujeres rurales de América Latina y el Caribe dedican diez horas adicionales al trabajo de cuidado y las responsabilidades domésticas, en relación con las mujeres de las ciudades, y el triple del tiempo de los hombres rurales, lo cual las hace más dependientes y vulnerables.<sup>17</sup> Estos datos constituyen un elemento fundamental para profundizar sobre el concepto de una auténtica y plena inclusión.

La edad promedio regional de la mujer en las aduanas está entre los 25 a 45 años y el 83.4% tiene dependientes a su cargo. Este factor, bajo un método de administración y monitoreo permanente de datos, permite identificar las acciones a fortalecer a efectos de atender los distintos factores sociales que inciden dentro de la organización y que deben atenderse de forma segmentada para construir una auténtica igualdad.

### **Elemento clave C – Selección y contratación**

Este tercer elemento clave del principio de empleo y remuneración es el de Selección y contratación, y se basa en la necesidad de contar con iniciativas de diversidad en los procesos de contratación y divulgación

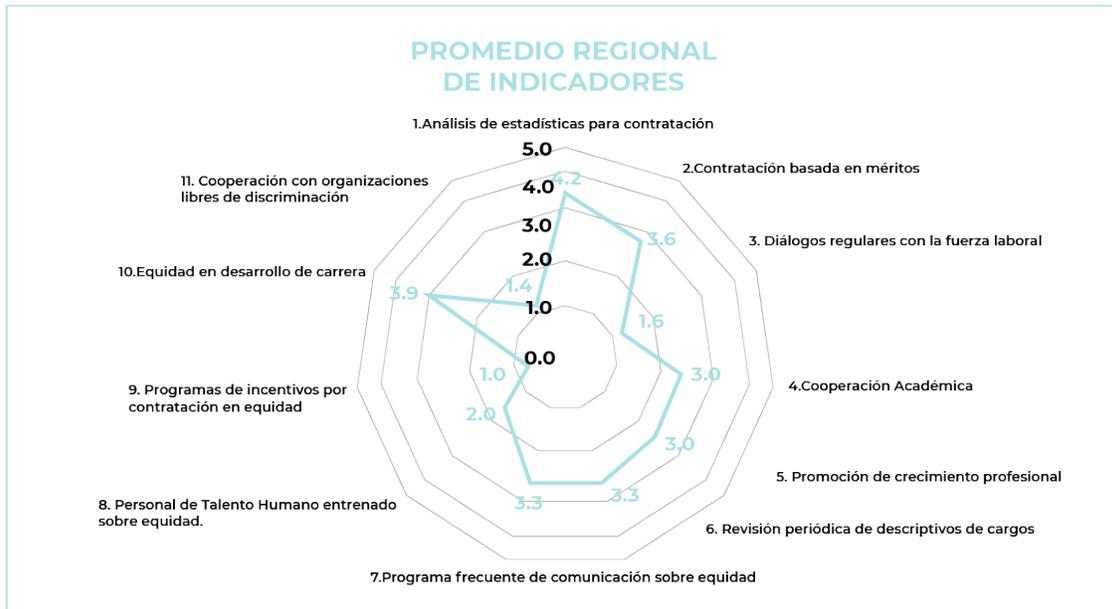
a efectos de mejorar el equilibrio de género y diversidad en el lugar de trabajo, tanto en general como en puestos específicos. Se compone de once indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

- 1. Análisis de estadísticas para contratación.**
- 2. Contratación basada en méritos.**
- 3. Diálogos regulares con la fuerza laboral.**
- 4. Cooperación Académica.**
- 5. Promoción de crecimiento profesional.**
- 6. Revisión periódica de descripción de puestos.**
- 7. Programa frecuente de comunicación sobre igualdad.**
- 8. Personal de Talento Humano entrenado sobre igualdad.**
- 9. Programas de incentivos por contratación en igualdad.**
- 10. Igualdad en desarrollo de carrera.**
- 11. Cooperación con organizaciones libres de discriminación.**

El elemento **clave c) Selección y contratación** presenta un promedio de puntuación de **2.7**. Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 3, 9 y 11 (ver gráfica 7).

<sup>17</sup> De acuerdo con el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, 2018. Libro: Luchadoras: mujeres rurales en el mundo: 28 voces autorizadas)

## GRÁFICA 7. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave C, Principio 1



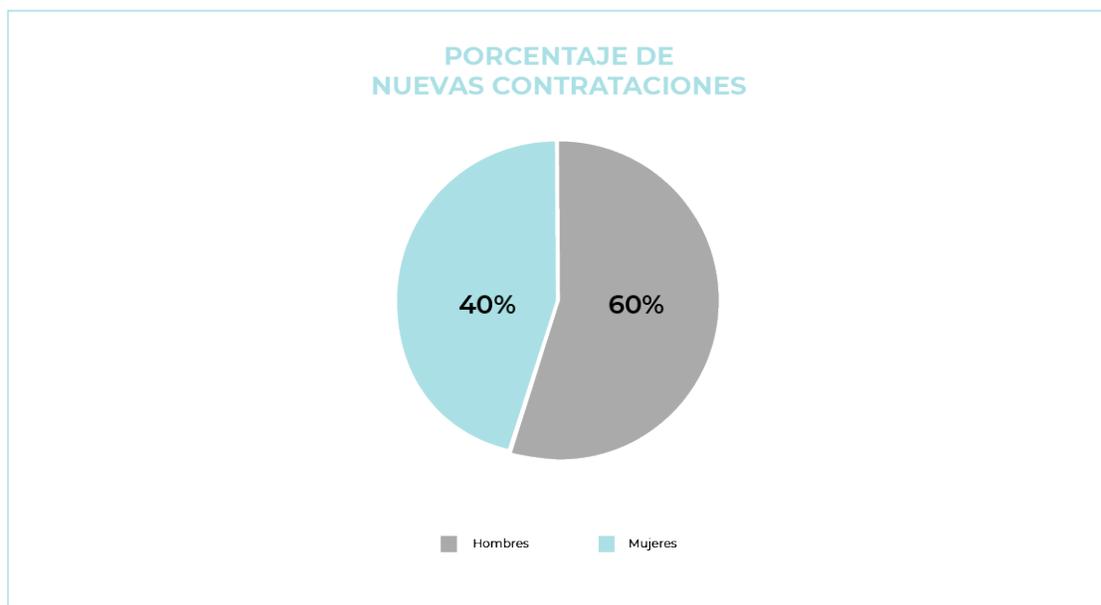
Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el **indicador 1 Análisis de estadísticas para contratación**, con una **puntuación de 4.2** de la escala de aplicación. Este indicador se refiere específicamente a la recolección y utilización estadística desglosada por sexo en la contratación y otros datos demográficos para identificar posibles situaciones de discriminación.

Por el contrario, el **indicador 9 Programas de incentivos por contratación en igualdad**, es el indicador con la puntuación más baja de toda la Herramienta, alcanzando un promedio regional de **1.0** de la escala de aplicación. Este resultado tiene una relación directa con la rigidez de la normativa legal con relación al servicio civil y carrera administrativa en los países de la región, razón por la cual es preciso enfocarse en promover espacios de discusión sobre la necesidad de contar con normativa que promueva de

manera efectiva incentivos para alcanzar la mayor igualdad de género posible en las instituciones. En concordancia con la puntuación de 4.2 del Indicador 1 de este elemento clave, las estadísticas complementarias de los países reflejan que durante el año 2020 y 2021, el 40% de contrataciones nuevas fueron mujeres (Ver gráfica 8).

GRÁFICA 8. Nuevas contrataciones realizadas en 2020 y 2021, desglosadas por género



*Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.*

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

El trabajo y el desarrollo profesional constituyen una de las distintas dimensiones de la vida de los seres humanos. Este principio se enfoca en la generación de políticas laborales que incentiven un balance entre la vida personal y familiar, y la actividad remunerada. El trabajo flexible ha venido

impulsándose desde hace varios años, sin embargo, es imposible desconocer que de las necesidades derivadas de la pandemia COVID-19, su desarrollo se ha expandido a gran velocidad.

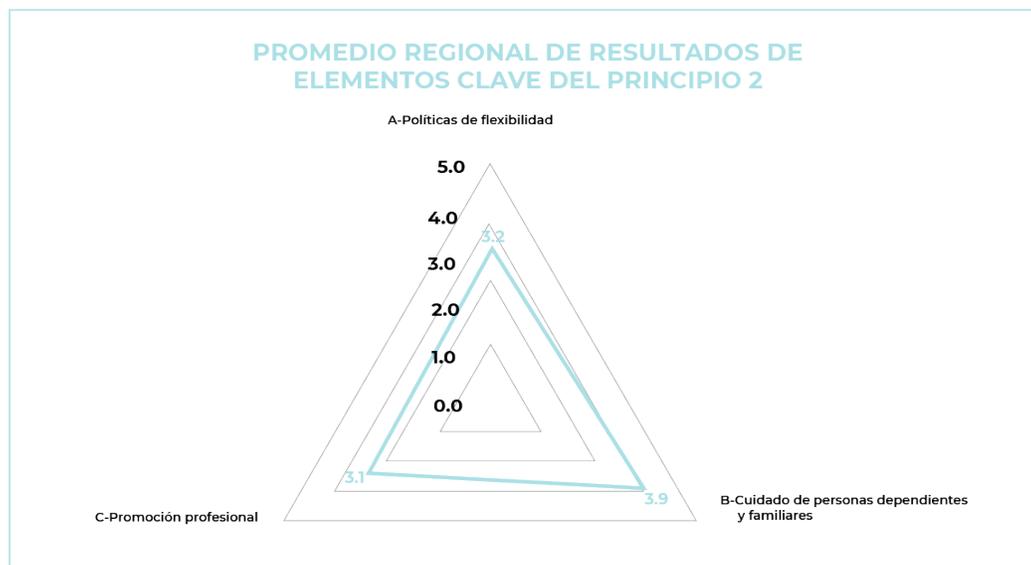
Los tres elementos claves del principio Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional son:

- a) Políticas de flexibilidad.
- b) Cuidado de personas dependientes y familiares
- c) Promoción profesional.

El Principio Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional presenta un promedio de puntuación de 3.3, lo que implica de conformidad con el recuadro 2 del presente estudio, que las políticas de igualdad de la región están en la fase de desarrollo, o programa piloto y/o aplicación mínima (Ver gráfica 9).



GRÁFICA 9. Ponderación regional promedio de los Elementos Clave del Principio 2



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este principio, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el **elemento clave b) Cuidado de personas dependientes y familiares, con una puntuación de 3.9**, con una homogénea aportación en dicha puntuación en lo relacionado con los indicadores de acceso al cuidado de la infancia, de los dependientes y con la madurez de políticas de permisos y trabajo flexibles para el cuidado de la descendencia.

A pesar de que todos los elementos claves del presente principio alcanzaron una puntuación superior a 3.0 en la escala, el que mayor oportunidad refleja es **elemento clave c) Promoción profesional, con una puntuación de 3.1**, afectado principalmente por el indicador relacionado a la indagación oportuna de los intereses laborales y los objetivos de carrera profesional de los funcionarios/as aduaneros de la región.

### Elemento clave A – Políticas de flexibilidad

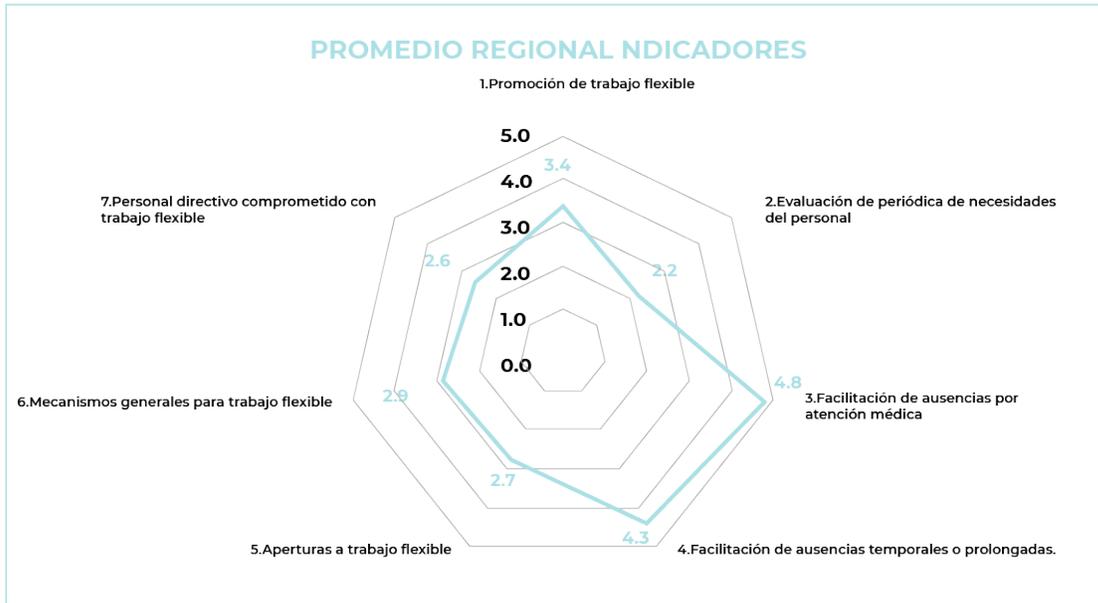
El primer elemento clave del principio de Conciliación de la vida laboral y familiar y

desarrollo de la carrera profesional es el de Políticas de flexibilidad, y está orientado a la promoción del trabajo flexible como un dinamizador de bienestar general en el lugar de trabajo, de la productividad y de la promoción de oportunidades para las mujeres que en su mayoría tienen a su cargo los trabajos de cuidado de los dependientes. Se compone de siete indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

- 1: Promoción de trabajo flexible.
- 2: Evaluación periódica de necesidades del personal.
- 3: Facilitación de ausencias por atención médica
- 4: Facilitación de ausencias temporales o prolongadas.
- 5: Apertura a trabajo flexible
- 6: Mecanismos generales para trabajo flexible.
- 7: Personal directivo comprometido con trabajo flexible

El **elemento clave a) Políticas de flexibilidad** presenta un promedio de puntuación de **3.3**. Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 2, 5, 6 y 7 (Ver gráfica 10).

**GRÁFICA 10. Ponderación regional promedio del Elemento Clave A del Principio 2**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

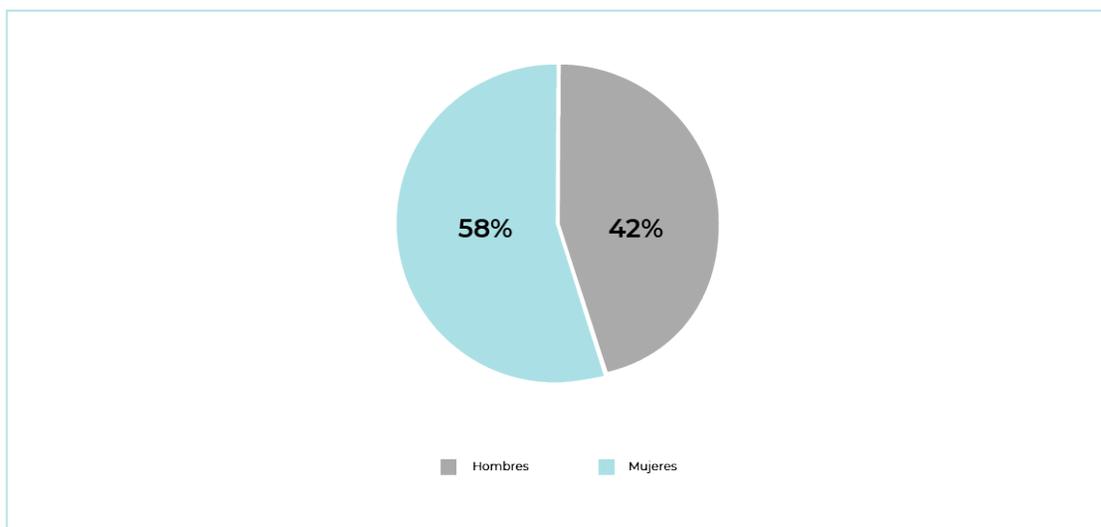
En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el **indicador 3 Facilitación de ausencias por atención médica, con una puntuación de 4.8** de la escala de aplicación, la mayor puntuación de un indicador dentro de todo el Estudio realizado. Este indicador refleja el nivel de flexibilidad de las administraciones aduaneras de la región para permitir que el personal se ausente del trabajo para recibir atención o tratamiento médico, para sí mismos/as o para sus familiares dependientes.

Por el contrario, **el indicador 2 Evaluación periódica de necesidades del personal**, refleja mayor brecha de igualdad, con una **puntuación de 2.2**, relacionado especialmente con el monitoreo sistemático de las necesidades del personal y la utilización de las opciones de trabajo flexible, mediante encuestas u otros medios.

Este elemento clave presenta una especial madurez en términos de las políticas, actividades y procesos internos que

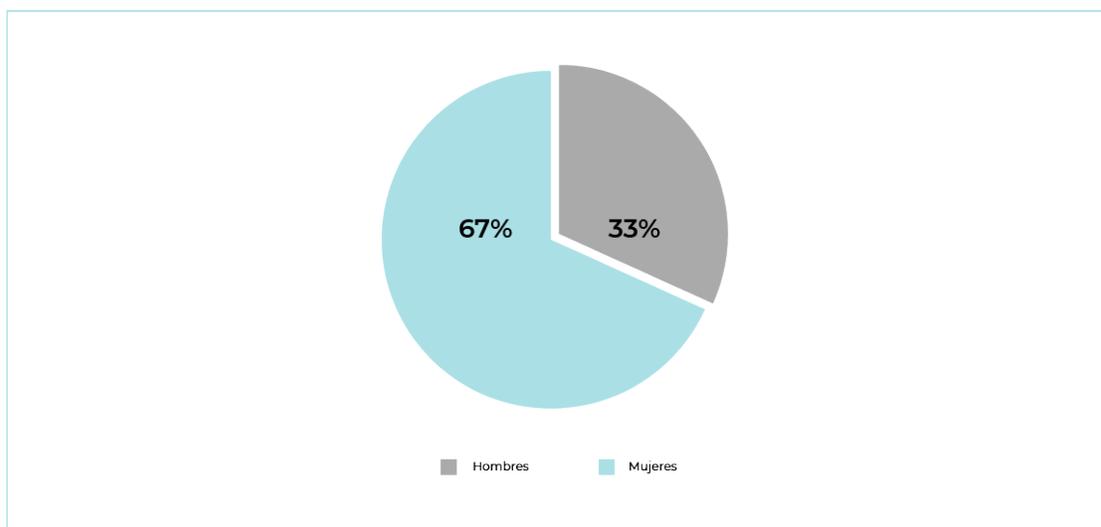
respalda a las instituciones aduaneras de la región en su autodiagnóstico. Así también, es fundamental destacar que las estadísticas complementarias a la GEOAT (Ver gráfica 11 y 12) reflejan el impacto y la creciente necesidad de la flexibilidad laboral como factor primordial en la igualdad de género. La región registra que las mujeres han significado un promedio del 58% del total de teletrabajo aplicado a fuerza laboral y un 67% del total de permisos concedidos a los trabajadores/as de las instituciones aduaneras.

**GRÁFICA 11. Promedio regional de trabajadores en teletrabajo en el 2020 y 2021**



*Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.*

**GRÁFICA 12. Promedio regional de los permisos concedidos en el 2020 y 2021**



*Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.*

El fortalecimiento del indicador 2 sobre evaluación periódica de las necesidades del personal, permitirá determinar variables propias de igualdad de género, como sobrecarga del trabajo de cuidados no remunerados, o prevalencia de mujeres en puestos administrativos más viables de acceder a la modalidad de teletrabajo, entre otros factores, de tal manera que dichos datos puedan contribuir al fortalecimiento de la estrategia integral de género en la institución y no a profundizar las brechas.

### **Elemento clave B – Cuidado de personas dependientes y familiares**

El segundo elemento clave del principio de Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional es el de cuidado de personas dependientes y familiares, y está orientado a la promoción de programas de atención a las personas dependientes y a la garantía de los permisos relacionados con la atención de dependientes, con un impacto directo

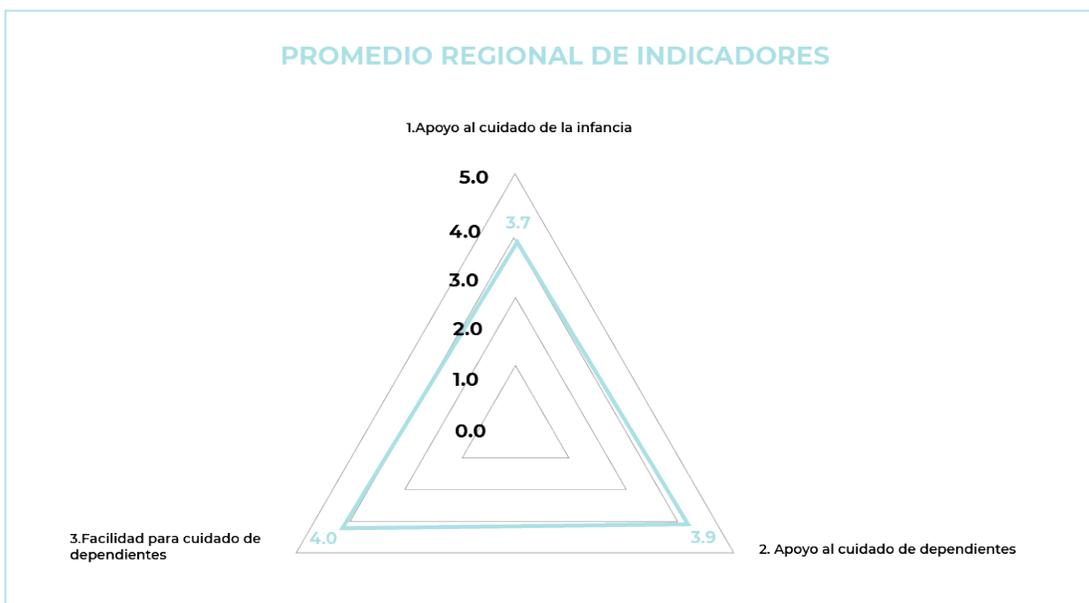
en disminución de ausencias, reducción de rotación, mejora de la productividad y aumento de la fidelidad de los trabajadores/as. Se compone de tres indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

1. Apoyo al cuidado de la infancia
2. Apoyo al cuidado de dependientes.
3. Facilidad para cuidado de dependientes.

El elemento clave b) Cuidado de personas dependientes y familiares presenta

un promedio de puntuación de 3.9. Su principal oportunidad, está en reforzar el indicador 1 (Ver gráfica 13)

GRÁFICA 13. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave B del Principio 2



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el **indicador 3 Facilidad para cuidado de dependientes**, con una **puntuación de 4.0**. Este indicador refleja que se cuenta 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.

Por el contrario, el **indicador 1 Apoyo al cuidado de la infancia** refleja una menor puntuación alcanzando un **3.7**, relacionado

especialmente con la facilitación de espacios, alianzas o información sobre guarderías para que las madres puedan trabajar bajo un estado de equilibrio emocional y reducir absentismo y ausencia de interés en el desarrollo de su carrera profesional.

Según la CEPAL, dependiendo del país que se trate, del 12% al 66% de las mujeres que no están ocupadas no logran entrar al mercado laboral por atender situaciones familiares, en particular el cuidado de personas dependientes. Esto es altamente contrastante, al compararse con un porcentaje inferior al 6% de los

hombres que no se vinculan al mercado laboral por el mismo motivo. Por otro lado, de los hombres y mujeres que sí están empleados, quienes son padres o tienen la responsabilidad de cuidado tienen mayor probabilidad de perder días de trabajo o declarar ausencias debido a esos cuidados, lo que a su vez puede generar una pérdida de productividad de la organización.

### Elemento clave C – Promoción profesional

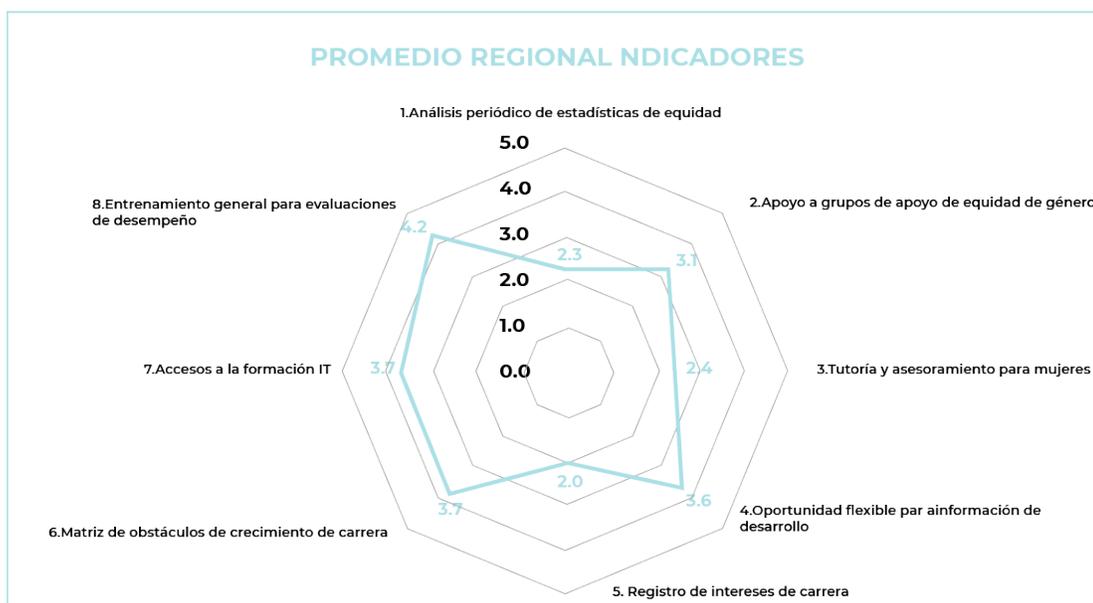
El tercer elemento clave del principio de conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional es el de promoción profesional, y está enfocado en las oportunidades de promoción profesional como la formación en campos no tradicionales y los programas de tutoría y entrenamiento, en función de que ofrecen al personal la oportunidad de adquirir habilidades de liderazgo, crear redes y contribuir estratégicamente

a la organización. Se compone de ocho indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

1. Análisis periódico de estadísticas de igualdad.
2. Apoyo a grupos de apoyo de igualdad de género.
3. Tutoría y asesoramiento para mujeres.
4. Oportunidad flexible para formación y desarrollo.
5. Registro de intereses de carrera.
6. Matriz de obstáculos de crecimiento de carrera.
7. Acceso a la formación IT.
8. Entrenamiento general para evaluaciones de desempeño.

El elemento clave c) Promoción profesional presenta un promedio de puntuación de 3.1. Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 1, 3 y 5 (Ver gráfica 14).

GRÁFICA 14. Ponderación regional promedio de los indicadores del Elemento Clave C del Principio 2.



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

<sup>18</sup> [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf)

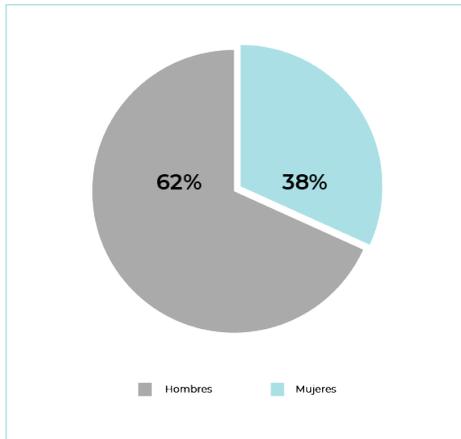
En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el **indicador 8 Entrenamiento general para evaluaciones de desempeño, con una puntuación de 4.2**. Este indicador refleja que se proporciona formación a todo el personal que participa en las evaluaciones de rendimiento para garantizar un procedimiento libre de prejuicios.

Por el contrario, **el indicador 5 Registro de intereses de carrera refleja una menor puntuación alcanzando un 2.0**, relacionado especialmente con el establecimiento de un sistema de “registro de intereses” para determinar los objetivos de carrera de personal, proporcionando de manera sistemática información relevante sobre las trayectorias profesionales disponibles.

La promoción profesional es uno de los aspectos más afectados por la pandemia de la COVID 19, misma que tuvo una alta incidencia en renuncias, absentismo y

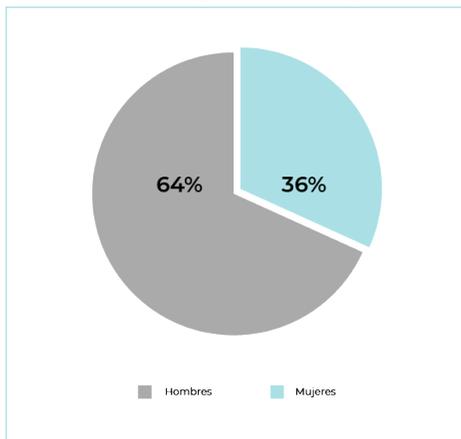
despidos como consecuencia de la crisis económica mundial. De las estadísticas complementarias, los países reflejan que, en cuanto a las renuncias de los dos últimos años, el 62% fueron presentadas por hombres (Ver gráfica 15). El 36% de los despidos pesaron sobre la fuerza laboral femenina y el 51% del absentismo laboral se dio en las mujeres (Ver gráfica 16 y 17). Mientras el 58% de promociones fueron destinadas al personal masculino de forma general, índice que crece cuanto se refiere a promociones en el nivel directivo en las cuales los hombres alcanzan el 63%. La falta de un sistema implementado que permita monitorear de forma nominal a los trabajadores/as tanto en sus intereses de carrera como en sus principales obstáculos de crecimiento tiene una incidencia directa en los resultados antes referidos, especialmente en cuanto a la promoción de mejores condiciones para la igualdad de género (Ver gráfica 18 y 19).

**GRÁFICA 15. Renuncias a raíz de la pandemia desglosada por género**



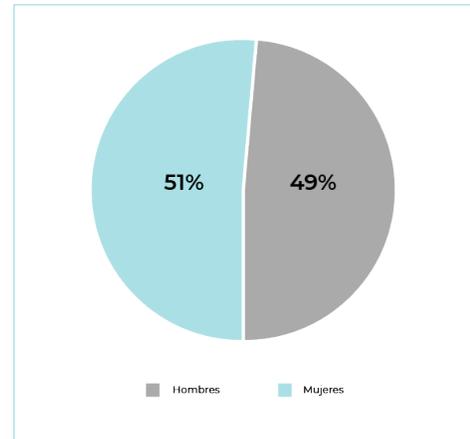
Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.

**GRÁFICA 16. Despidos a raíz de la pandemia desglosados por género**



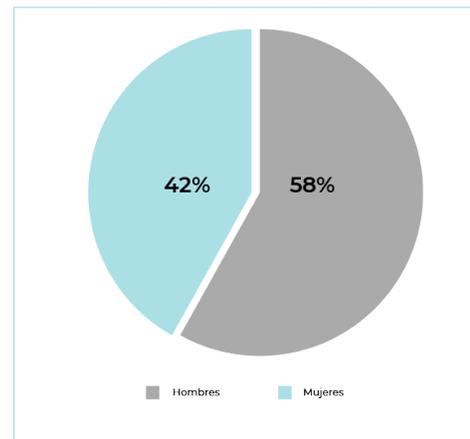
Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.

**GRÁFICA 17. Absentismo a raíz de la pandemia, desglosados por género**



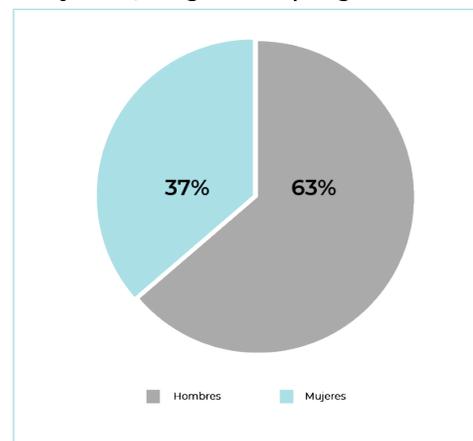
Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.

**GRÁFICA 18. Promociones generales 2019 y 2020, desglosados por género**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.

**GRÁFICA 19. Promociones a nivel directivo 2019 y 2020, desglosados por género**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.

## PRINCIPIO 3: Salud, seguridad y ausencia de violencia

El tercer principio de la GEOAT es el de Salud, seguridad y ausencia de violencia, y está orientado al acceso a las coberturas de salud, a la prevención de la violencia de género y a la apertura de mecanismos de denuncia que generen la confianza suficiente para construir una cultura libre de acoso dentro de las organizaciones aduaneras. Estos aspectos parten de un cumplimiento integral de los derechos humanos. Cabe mencionar que el personal de las administraciones aduaneras, en el ejercicio de sus funciones, suelen

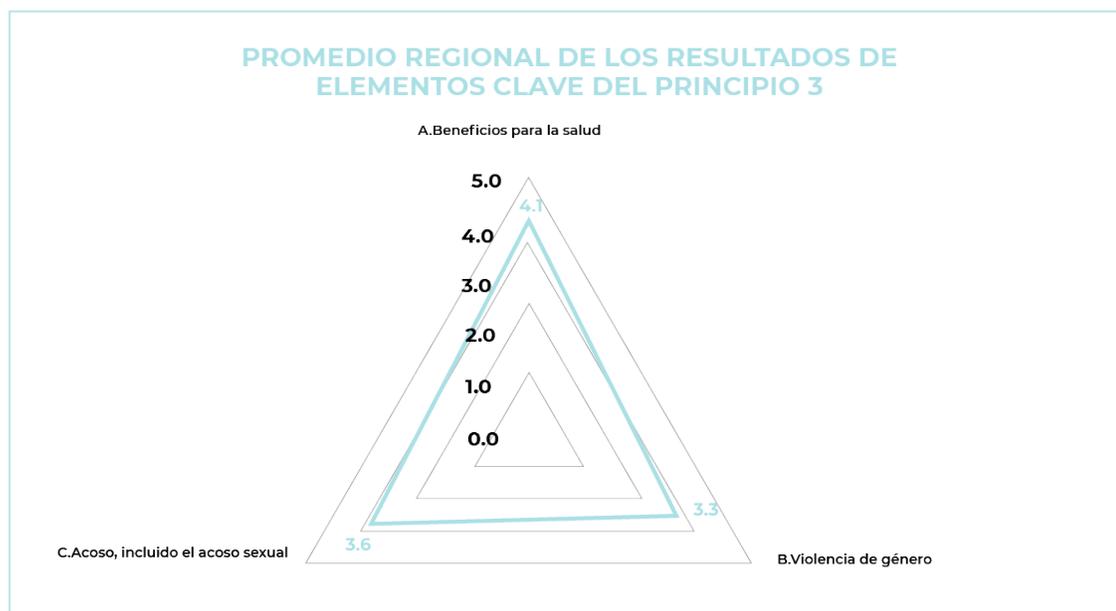
enfrentarse a contextos donde su salud o seguridad pueden verse amenazados. Los tres elementos claves del Principio Empleo y remuneración son:

- a) **Beneficios para la salud.**
- b) **Violencia de género.**
- c) **Acoso, incluido el acoso sexual.**

**El Principio Salud, seguridad y ausencia de violencia alcanza una puntuación de 3.5** dentro de la escala de aplicación para la evaluación GEOAT, lo que implica de conformidad con el recuadro 2 del presente estudio, que las políticas de igualdad de la región están en la fase de desarrollo, o programa piloto (Ver gráfica 20).



GRÁFICA 20. Ponderación regional promedio de los Elementos Clave del Principio 3



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este principio, la tabulación de los mismos reflejó una mayor fortaleza en el elemento clave a) Beneficios para la salud, con una puntuación de 4.0, alcanzando la mejor puntuación de la totalidad de elementos claves del Estudio, con especial aporte en dicha puntuación en lo relacionado a proporcionar una cobertura y un seguro de salud completos y equitativos a todo el personal, abordando necesidades particulares de las mujeres, por ejemplo, relacionados con el embarazo. En cuanto a los resultados que reflejan mayor oportunidad, se encuentra el elemento clave b) Violencia de género, con una puntuación de 3.3, afectado principalmente por la baja puntuación en lo que respecta a evaluaciones periódicas de procedimientos de seguridad física, incluyendo el trabajo en parejas en los puestos fronterizos remotos y durante los turnos de noche.

### Elemento clave A - Beneficios para la salud

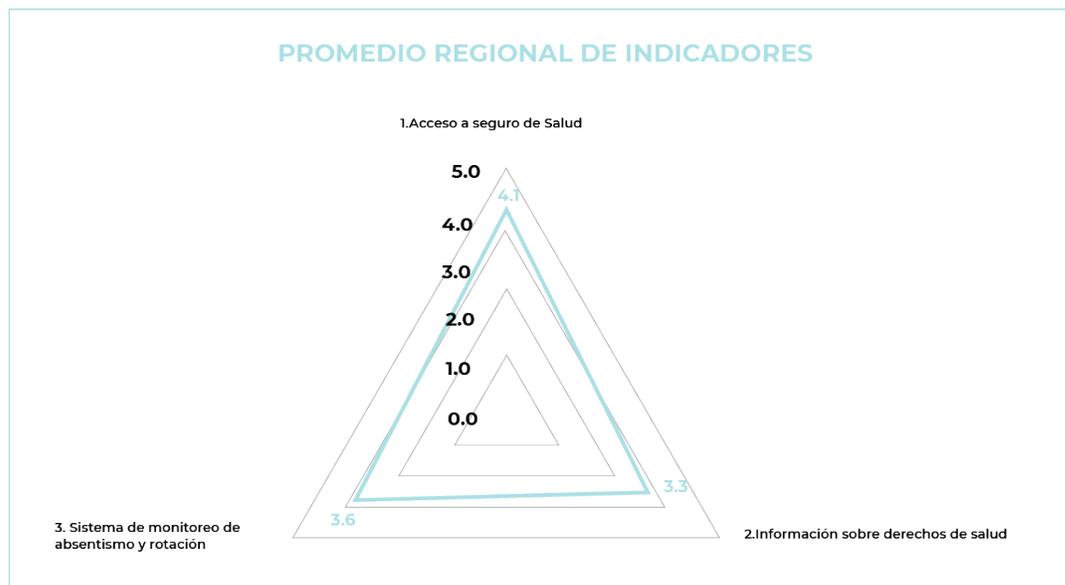
El primer elemento clave del principio

Salud, seguridad y ausencia de violencia, es el de beneficios para la salud, orientado a promover el abordaje de los diferentes tipos de necesidades de la fuerza laboral, también desde la perspectiva de género, al momento de desarrollar políticas y programas de salud de las administraciones aduaneras. Se compone de tres indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

- 1: Acceso a seguro de salud.**
- 2: Información sobre derechos de salud.**
- 3: Sistema de monitoreo de absentismo y rotación**

El elemento clave a) Beneficios para la salud presenta un promedio de puntuación de 4.1. Su principal oportunidad, está en reforzar el indicador 3 (Ver gráfica 21).

GRÁFICA 21. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento clave A del Principio 3



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el indicador 2 Información sobre derechos de salud, con una puntuación de 4.3. Este indicador refleja se proporciona 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, así como la proporción de un espacio privado para las madres lactantes.

El indicador 3 Sistema de monitoreo de absentismo y rotación refleja una menor puntuación alcanzado un 3.9, relacionado especialmente con la disposición 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

El segundo elemento clave del principio Salud, seguridad y ausencia de violencia, es el de Violencia de género enfocándolo

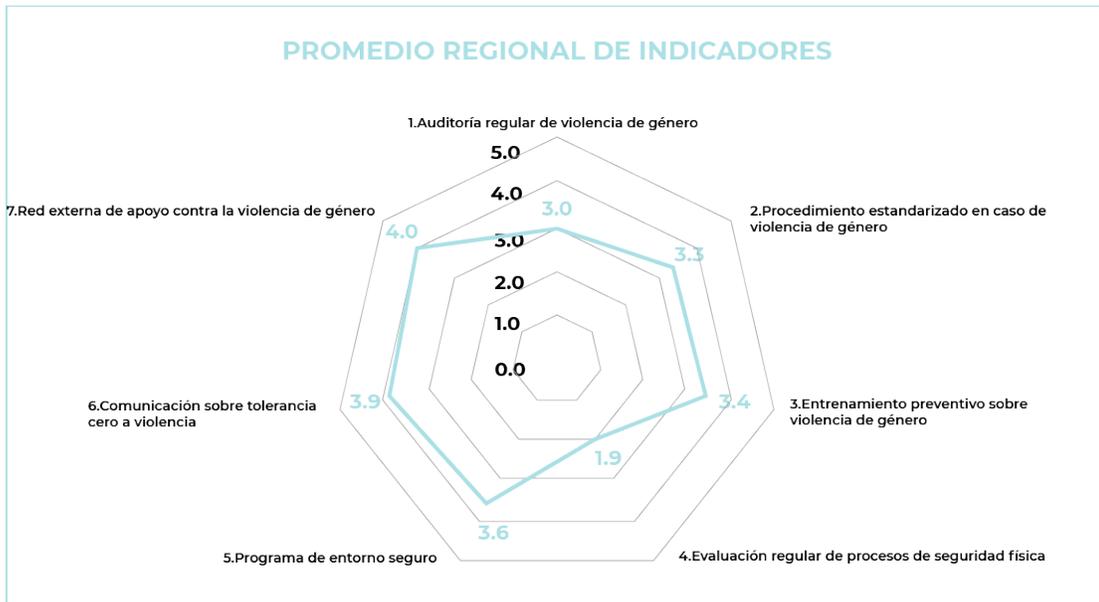
como un grave problema de seguridad y salud que adopta muchas formas, incluidos abusos verbales y físicos y, en casos extremos, llegando al homicidio.

La concientización sobre la violencia de género, la apertura de canales de denuncias y la generación de una cultura donde todo el personal se sienta protegido, promueve la igualdad de género y eleva la productividad institucional. Se compone de siete indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

- 1: Auditoría regular de violencia de género.**
- 2: Procedimiento estandarizado en caso de violencia de género.**
- 3: Entrenamiento preventivo sobre violencia de género.**
- 4: Evaluación regular de procesos de seguridad física.**
- 5: Programa de entorno seguro.**
- 6: Comunicación sobre tolerancia cero a violencia.**
- 7: Red externa de apoyo contra la violencia de género.**

El elemento clave b) Violencia de género presenta un promedio de puntuación de 3. Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 1, 2, 3 y 4 (Ver gráfica 22).

GRÁFICA 22. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave B del Principio 3



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en el **indicador 7 Red externa de apoyo contra la violencia de género, con una puntuación de 4.0**. Este indicador refleja que se dispone 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.

Por el contrario, el **indicador 4 Evaluación regular de procesos de seguridad física**, refleja una menor puntuación alcanzado un **1.9**, relacionado especialmente con la realización periódica de evaluación de los procedimientos de seguridad física, incluyendo puestos fronterizos, logística de desplazamiento, revisión de historial de incidentes pasados y aplicación de mejores prácticas.

La seguridad física es un aspecto crucial en el ejercicio de las funciones aduaneras, y como tal también es susceptible a las diferencias de género que existen en el personal. En ese sentido, se han encontrado prácticas referentes a salud ocupacional, seguridad laboral, seguridad industrial,

trato entre funcionarios/as, pero ninguno de estos programas ha incorporado una perspectiva de género o evaluaciones periódicas bajo este enfoque. De la misma forma, aunque se cuenta con políticas de tolerancia cero sobre violencia, las mismas no están construidas con un enfoque de género, y aunque se evidenciaron varias políticas de apoyo para las víctimas -tal como apoyo psicológico-, estas llegan a ser muy limitadas. Es preciso fortalecerlas con urgencia como uno de los elementos claves para la construcción de una cultura libre de violencia.

### Elemento clave C – Acoso, incluido el acoso sexual

El tercer elemento clave del principio Salud, seguridad y ausencia de violencia, es el de Acoso, incluido el acoso sexual, enfocado en prevención y atención de un factor que agrede a la igualdad de oportunidades y afecta la moral y el rendimiento tanto de la víctima como del personal que observa los incidentes. Se incluye en este elemento clave lo relacionado al acoso sexual, entendido como 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. Se compone de tres indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

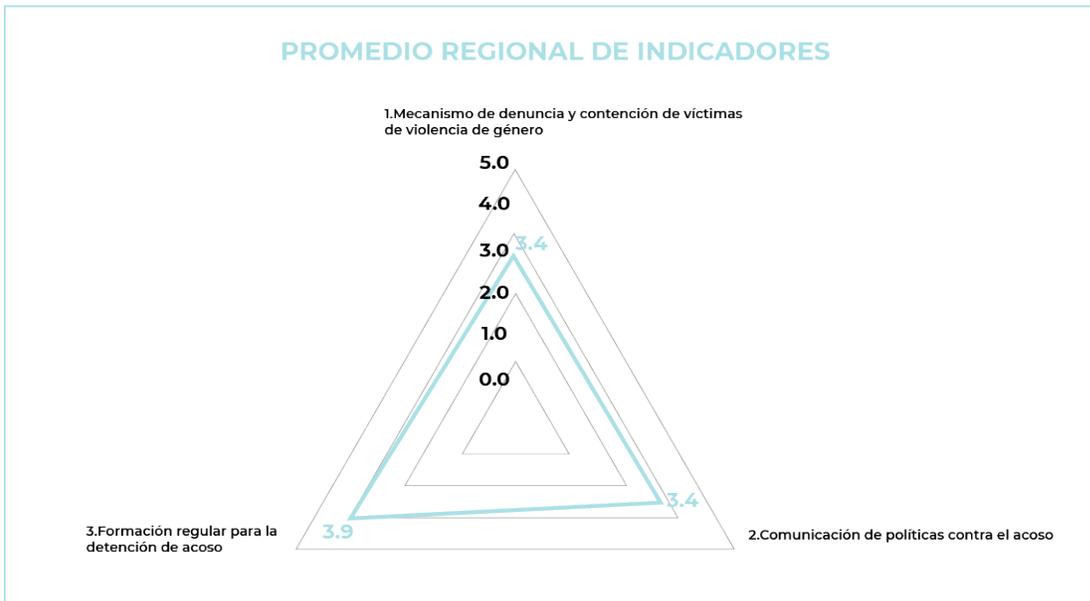
- 1: Mecanismo de denuncia y contención de víctimas de violencia de género.**
- 2: Comunicación de políticas contra el**

**acoso.**

**3: Formación regular para la detección de acoso.**

El **elemento clave c) Acoso, incluido acoso sexual, presenta un promedio de puntuación de 3.6**. Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 1 y 2 (Ver gráfica 23).

**GRÁFICA 23. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave C del Principio 3**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en **el indicador 3 Formación regular para la detección de acoso, con una puntuación de 3.9**. Este indicador refleja que se lleva a cabo una formación periódica para todo el personal sobre la detección, prevención y tratamiento del acoso, incluido el acoso y el abuso sexual.

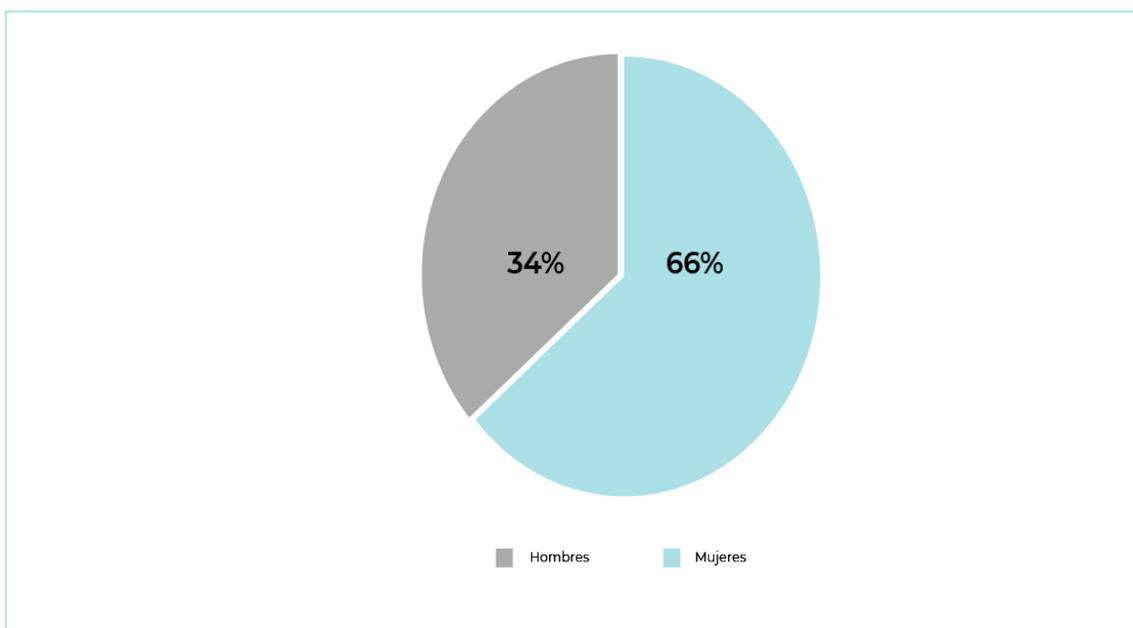
**El indicador 1 Mecanismo de denuncia y contención de víctimas de violencia de género**, refleja una menor puntuación alcanzado un **3.4**, relacionado especialmente con la disposición de una plataforma y mecanismos de denuncia y

apoyo para animar a las víctimas, con una respuesta acorde a la urgencia que estas situaciones ameritan.

Los resultados del indicador 3 se encuentran principalmente respaldados con la estadística complementaria que refleja que el 66% de beneficiarios de capacitaciones sobre discriminación y acoso, han sido mujeres (Ver gráfica 24). Sin embargo, de lo anterior, es preciso fortalecer la capacitación general preventiva, dado que las políticas de cero tolerancias al acoso requieren de la participación de la totalidad de los trabajadores/as puesto que es un asunto que le compete a hombres y a mujeres.

<sup>19</sup> <http://www.un.org/womenwatch/uncoordination/antiharassment.html>

**GRÁFICA 24. Porcentaje de beneficiarios de capacitaciones sobre discriminación en las administraciones aduaneras desglosado por género**



*Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio ponderado elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.*

## PRINCIPIO 4: Gobernanza y liderazgo

El cuarto principio de la GEOAT es el de Gobernanza y liderazgo, enfocado en la promoción de la igualdad de género en cargos directivos a efectos de promover un equilibrio en la toma de decisiones y una auténtica cultura de inclusión que se refleje en los líderes de las organizaciones desde la vivencia. La incorporación de los procesos de inclusión en la estrategia de la administración, la asignación de recursos humanos y monetarios que permitan incorporar una estructura interna cuyo objetivo sea permear todo el proceso institución de una visión de igualdad,

completan este principio del cual depende que todos los otros principios se apliquen de manera correcta.

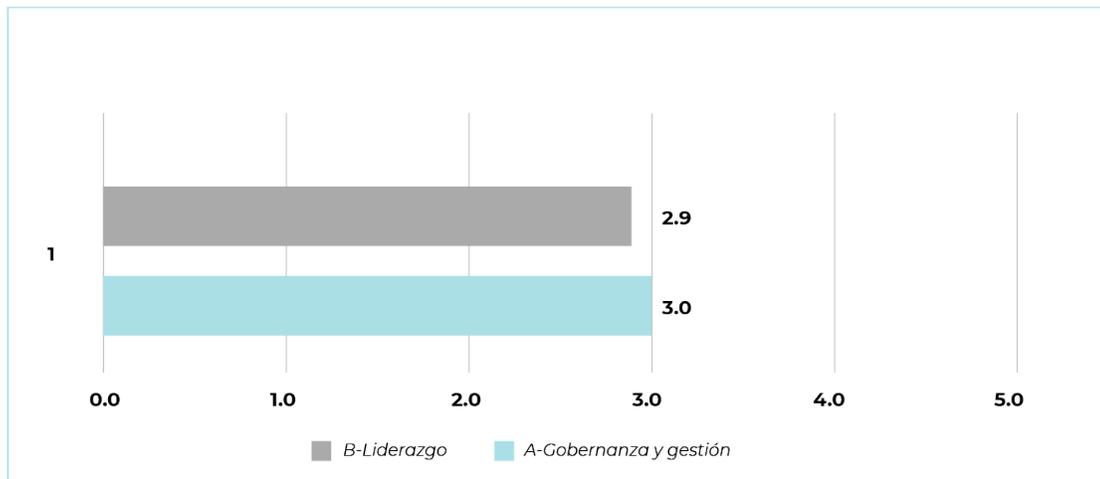
Los dos elementos claves del Principio Gobernanza y liderazgo son:

- a) **Gobernanza y gestión.**
- b) **Liderazgo**

**El Principio Gobernanza y Liderazgo alcanza una puntuación de 3.0** dentro de la escala de aplicación para la evaluación GEOAT, el promedio más bajo de todos los principios diagnosticados, lo que implica de conformidad con el recuadro 2 del presente estudio, que las políticas de igualdad de la región están en la fase de desarrollo, o programa piloto o aplicación mínima (Ver gráfica 25).



**GRÁFICA 25. Ponderación regional promedio de los Elementos Clave del Principio 4**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este principio, la tabulación de estos reflejó que ambos elementos claves concentran debilidades. **El elemento clave a) Gobernanza y gestión, con una puntuación de 3.0**, tiene su principal debilidad en los componentes relacionados con las entrevistas de salida al personal y la evaluación de los líderes organizacionales sobre su compromiso auténtico con la inclusión.

En cuanto al **elemento clave b) Liderazgo, con una puntuación de 2.9**, se ve afectado principalmente por la falta de incorporación de la igualdad de género como parte de la estrategia corporativa general y la falta de institucionalización de la visión de género en un órgano concentrado y responsable de implementarla. A excepción de uno de los países de la región que cuenta con Ley específica que dispone la creación de una unidad de género en cada institución, no se refleja que la institucionalidad de las administraciones aduaneras contemple un órgano o funcionario/a exclusivo para la implementación de las políticas de igualdad de género en las mismas.

### **Elemento clave A – Gobernanza y gestión**

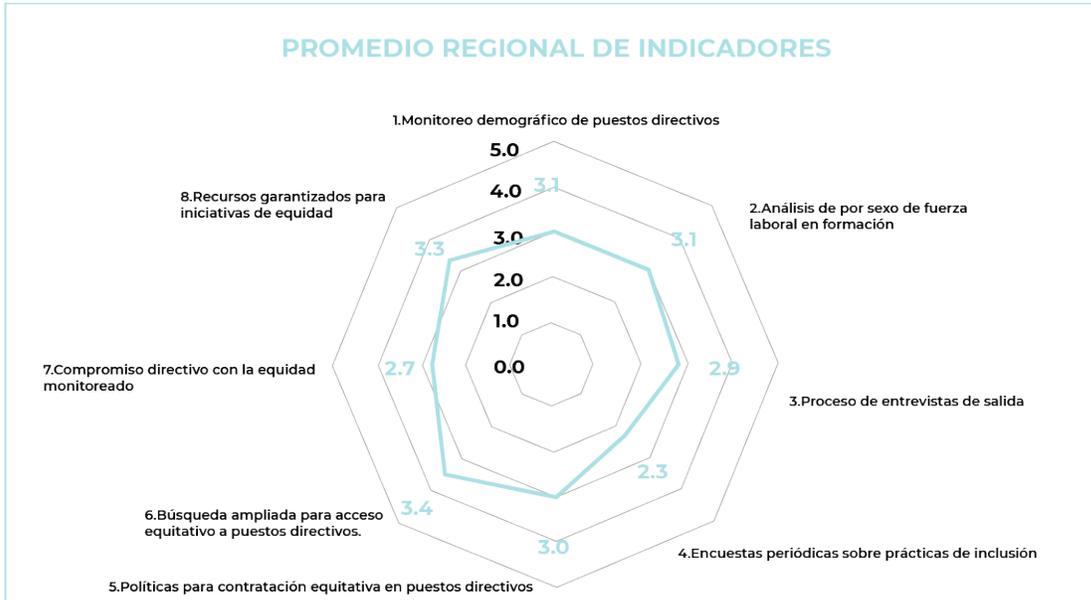
El primer elemento clave del principio

Gobernanza y Liderazgo, es el de Gobernanza y gestión, enfocado en el incremento de los niveles de diversidad de los órganos de gobierno a efectos de contar con una alta dirección equilibrada en cuanto a género, consolidando la credibilidad de la visión de inclusión dentro de la organización y contribuyendo a la innovación, entorno de trabajo positivo y una adecuada supervisión de riesgos. Se compone de ocho indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

- 1 Monitoreo demográfico de puestos directivos.**
- 2: Análisis de por sexo de fuerza laboral en formación.**
- 3: Proceso de entrevistas de salida.**
- 4: Encuestas periódicas sobre prácticas de inclusión.**
- 5: Políticas afirmativas para contratación equitativa en puestos directivos.**
- 6: Búsqueda ampliada para acceso equitativo a puestos directivos.**
- 7: Compromiso directivo con la igualdad monitoreado.**
- 8: Recursos garantizados para iniciativas de igualdad.**

El **elemento clave a) Gobernanza y gestión** presenta un promedio de puntuación de **3.0**. Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 1, 2, 3, 4, 5 y 7 (Ver gráfica 26).

GRÁFICA 26. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave A del Principio 4



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en **el indicador 6 Búsqueda ampliada para acceso equitativo a puestos directivos, con una puntuación de 3.4.** Este indicador refleja que se ha ampliado regionalmente 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.

Por su parte, **el indicador 4 Encuestas periódicas sobre prácticas de inclusión, refleja una menor puntuación alcanzado un 2.3,** relacionado especialmente con la medición de opiniones del personal sobre las prácticas de igualdad de género y diversidad y análisis sobre resultados de género.

### Elemento clave B – Liderazgo

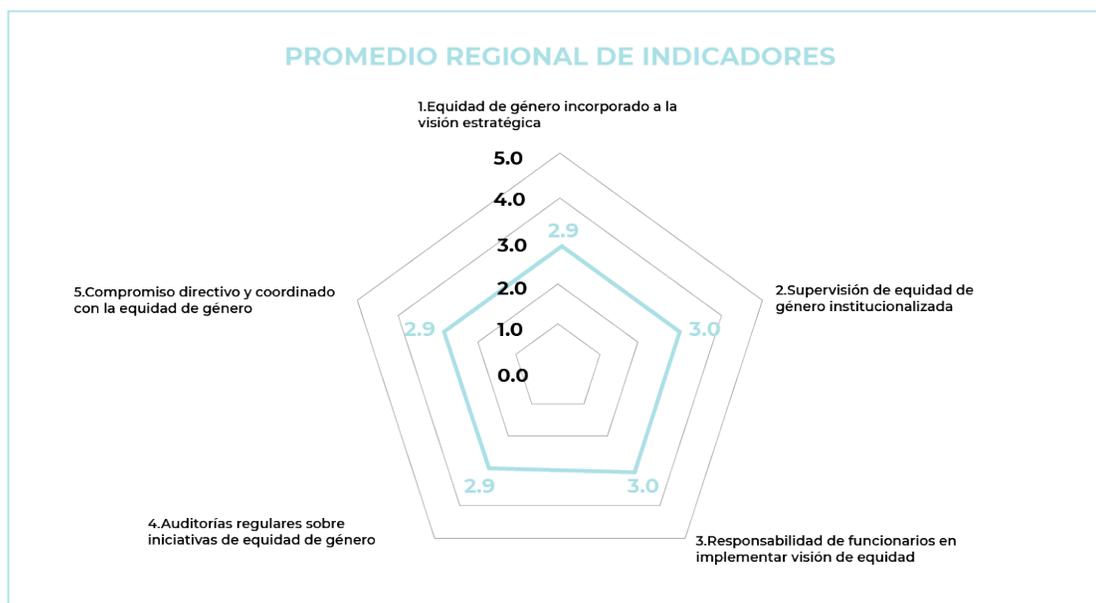
El segundo elemento clave del principio Gobernanza y Liderazgo, es el de Liderazgo, concebido como un medio indispensable en favor de la igualdad de género en una organización demostrar dicho compromiso a través de valores, estrategias, misión y

acciones. Solo un compromiso desde el líder, con seguimientos claros y transparentes, asignación de recursos humanos y monetarios, y que viva auténticamente la igualdad de género, puede construir administraciones aduaneras inclusivas y con mayores oportunidades para las mujeres. Se compone de cinco indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

- 1: Igualdad de género incorporada a la visión estratégica.**
- 2: Supervisión de igualdad de género institucionalizada.**
- 3: Responsabilidad de funcionarios/as en implementar visión de igualdad.**
- 4: Auditorías regulares sobre iniciativas de igualdad de género.**
- 5: Compromiso directivo y coordinado con la igualdad de género.**

En general, **el elemento clave b) Liderazgo presenta un promedio de puntuación de 3.0.** Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 1, 2, 3, 4 y 5 (Ver gráfica 27).

## GRÁFICA 27. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave B del Principio 4



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó que todos los indicadores concentran debilidades. **El Indicador 2 Supervisión de igualdad de género institucionalizada y el Indicador 3 Responsabilidad de funcionarios/as en implementar visión de igualdad, alcanzaron una puntuación de 3.0. Por su parte el Indicador 1 Igualdad de género incorporada a la visión estratégica, el Indicador 4 Auditorías regulares sobre iniciativas de igualdad de género y el Indicador 5 Compromiso directivo y coordinado con la igualdad de género, reflejaron una puntuación de 2.9.**

Durante la fase de asignación del punto de contacto por parte de las aduanas regionales, así como del levantamiento de información, fue palpable la ausencia de una institucionalidad sobre la igualdad de género en las administraciones aduaneras de la región, a excepción de uno de los países que por Ley tiene incorporado un órgano exclusivo de igualdad de género en la institución. En función de dicha carencia, el manejo de datos, la segmentación de estos y el levantamiento de estadísticas variables se realizó con un esfuerzo exhaustivo de los grupos de trabajo de cada aduana. Lo

anterior es preciso referirlo, por cuanto es absolutamente necesario y prioritario que la igualdad de género en cada institución aduanera tenga un dueño. No con el afán de que sea el único embajador de la igualdad, sino porque es preciso incorporar la igualdad de género en el proceso de planeación estratégica como parte de la estrategia de cada administración y asignar recursos humanos y monetarios para su consecución. No es factible un control de datos con miras a prevención y atención, si no existe un monitoreo que a su vez tenga como base un permanente análisis y levantamiento de datos. Por otro lado, la cultura organizacional se construye a partir de los liderazgos y de la formación, por tanto, este no es un proceso que puede ser asignado a un área de las instituciones como un encargo adicional, sino que tiene vida propia y debe tener un responsable que coadyuve al líder a imprimir una huella de igualdad en toda la organización.

## PRINCIPIO 5: Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas

El quinto principio de la GEOAT es el de Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas. Las administraciones aduaneras deben consultar a una amplia gama de agentes externos, incluidos los/las agentes de aduanas, los/las principales importadores/as y exportadores/as, las asociaciones industriales/comerciales, las empresas logísticas y los/las comerciantes fronterizos/as, teniendo como prioridad los intereses de las mujeres durante las consultas con las asociaciones comerciantes para tener

una estrategia más amplia de relaciones con partes interesadas. Lo anterior permite que los/las pequeños/as comerciantes transfronterizos enfrenten los retos que tienen de una manera que permita su mayor formalidad y evitar que caigan en informalidad y sus consecuencias.

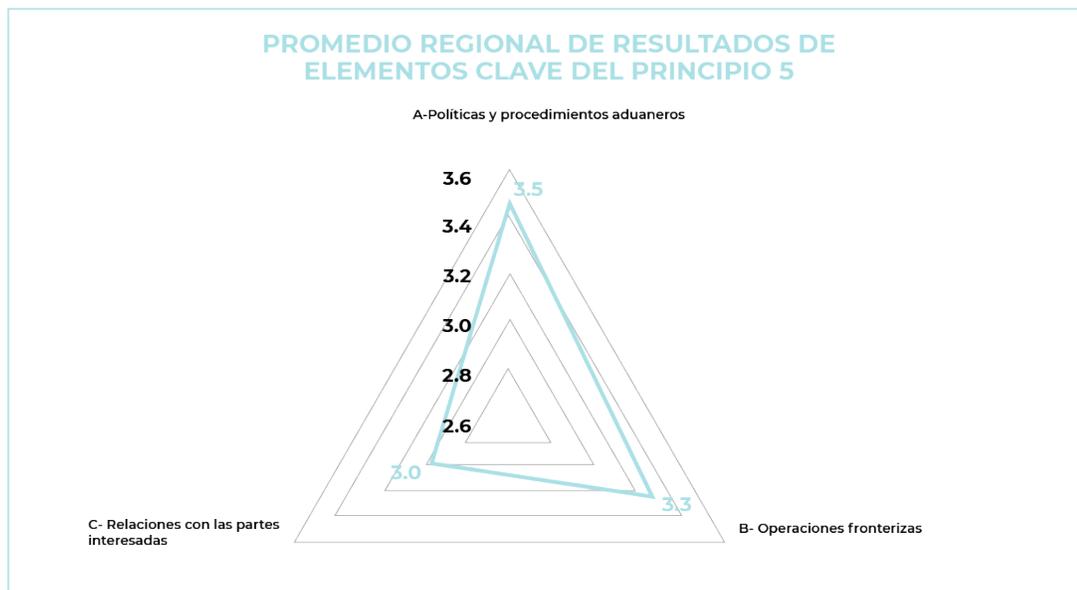
Los tres elementos claves del Principio Empleo y remuneración son:

- a) Políticas y procedimientos aduaneros.
- b) Operaciones fronterizas.
- c) Relaciones con las partes interesadas.

El Principio **Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas**, alcanza una puntuación de **3.3** dentro de la escala de aplicación para la evaluación GEOAT, lo que implica de conformidad con el recuadro 2 del presente estudio, que las políticas de igualdad de la región están en la fase de desarrollo, o programa piloto (Ver gráfica 28).



GRÁFICA 28. Ponderación regional promedio de los Elementos Clave del Principio 5



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este principio, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en **el elemento clave a) Políticas y procedimientos aduaneros, con una puntuación de 3.5**, con especial aporte en dicha puntuación en lo relacionado a la simplificación de los procesos aduaneros y atención a las pequeñas empresas a hacer uso de los beneficios preferenciales aprobados.

En cuanto a los resultados que reflejan mayor oportunidad, se encuentra el **elemento clave c) Relaciones con las partes interesadas, con una puntuación de 3.0**, afectado principalmente por la baja puntuación en lo que respecta a la consulta y apoyo a grupos interesados y mujeres comerciantes para comprender mejor las necesidades divergentes de las mujeres y los hombres interesados y para acompañarlos en el cumplimiento de los procedimientos aduaneros.

### Elemento clave A – Políticas y procedimientos aduaneros

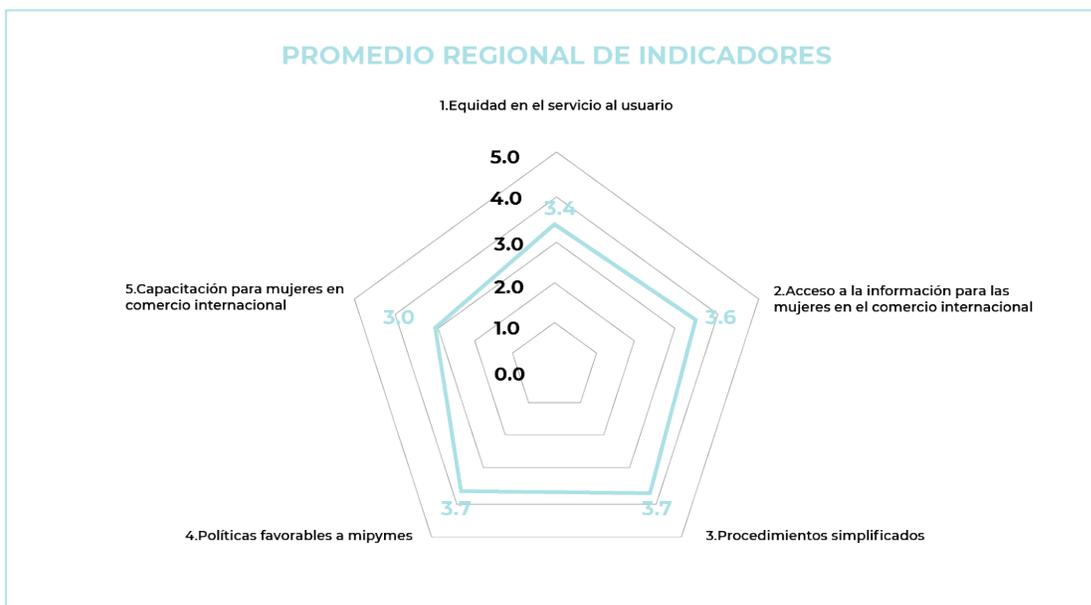
El primer elemento clave del principio Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas, es el de políticas y procedimientos aduaneros, que se enfoca en la necesidad de aplicar la normativa internacional de facilitación del comercio a efectos de simplificar procedimientos y permitir el acceso a los pequeños y medianos comerciantes, especialmente a los grupos vulnerables, esto es, mujeres, adultos mayores, redes de comercio formal, y asociaciones fronterizas. Se compone de cinco indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

- 1: Igualdad en el servicio al usuario**
- 2: Acceso a la información para las mujeres en el comercio internacional.**
- 3: Procedimientos simplificados.**
- 4: Políticas favorables a MiPymes.**
- 5: Capacitación para mujeres en comercio internacional**

**El elemento clave a) Políticas y procedimientos aduaneros presenta un promedio de puntuación de 3.5.** Su principal oportunidad, está en reforzar el indicador 5 (Ver gráfica 29).

<sup>20</sup> Para los efectos del presente estudio, cuando se hace referencia a partes interesadas, de acuerdo con la GEOAT, entiéndase una amplia gama de agentes externos, incluidos los/las agentes de aduanas, los/los importadores(as)/exportadores(as), las asociaciones industriales/comerciales, las empresas de logística y los/las comerciantes transfronterizos/as, y en general, los auxiliares de la función pública.

GRÁFICA 29. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave A del Principio 5



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en **el indicador 3 Procedimientos simplificados, con una puntuación de 3.7;** y en **el indicador 4 Políticas favorables a MiPymes con una puntuación de 3.7.** Estos indicadores reflejan que existe un enfoque en la simplificación de los procedimientos aduaneros y que se alienta a las pequeñas empresas a hacer uso de las exenciones y bandas arancelarias preferenciales que la legislación les permita.

**El indicador 5 Capacitación para mujeres en comercio internacional refleja una menor puntuación alcanzando un 3.0,** relacionado especialmente con la formación periódica de mujeres comerciantes sobre los procedimientos aduaneros a efectos de garantizar su fácil y expedito cumplimiento.

### Elemento clave B – Operaciones fronterizas

El segundo elemento clave del principio Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas, es el de operaciones fronterizas, en función de la concurrencia

de personas, automóviles y camiones que se presenta en las zonas de frontera. La concentración de funcionarios/as de distintas autoridades de control y la situación de vulnerabilidad que se presentan en las zonas limítrofes terrestres, son un escenario donde especialmente las mujeres y los grupos minoritarios se encuentran expuestos a situaciones de acoso, robo y violación. Se compone de siete indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

**1: Procedimientos para trato igualitario en pasos fronterizos**

**2: Gestión de riesgos en frontera.**

**3: Servicios estandarizados y de fácil acceso.**

**4: Diálogo constructivo con sector privado.**

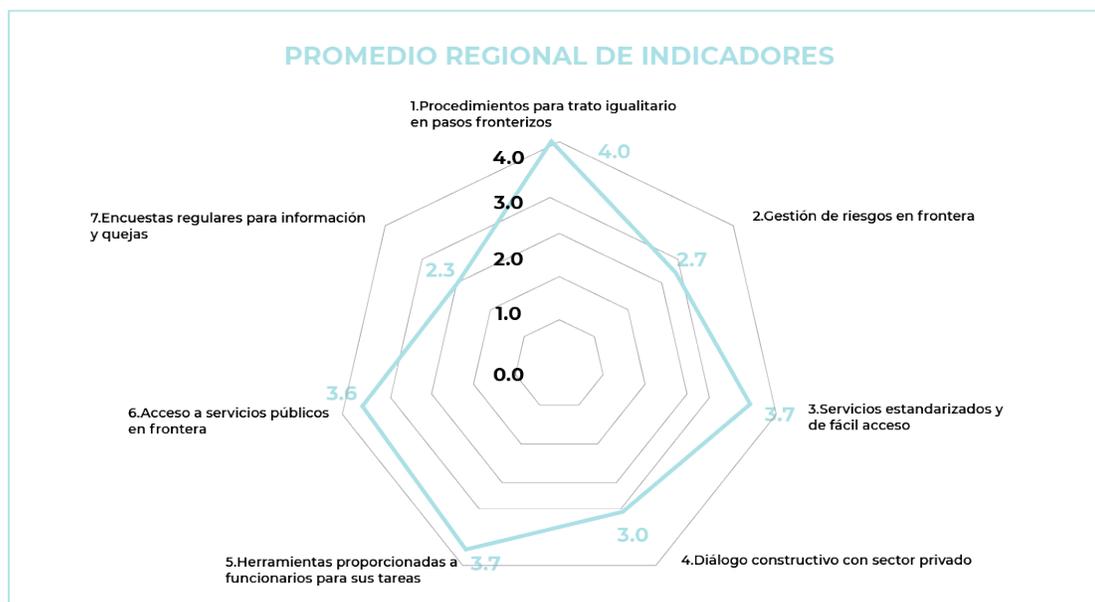
**5: Herramientas proporcionadas a funcionarios/as para sus tareas.**

**6: Acceso a servicios públicos en frontera.**

**7: Encuestas regulares para información y quejas.**

En general, el **elemento clave b) Operaciones fronterizas presenta un promedio de puntuación de 3.3.** Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 2 y 7 (Ver gráfica 30).

GRÁFICA 30. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave B del Principio 5



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza en **el indicador 1 Procedimientos para trato igualitario en pasos fronterizos, con una puntuación de 4.0**. Este indicador se refiere al aseguramiento de que las mujeres y los hombres sean tratados con el mismo respeto y dignidad en los pasos fronterizos, estableciendo medios y mecanismos de denuncias seguros y confidenciales para que las mujeres y los hombres puedan denunciar hechos ilícitos en la frontera.

**El indicador 7 Gestión de riesgos en frontera refleja una menor puntuación alcanzado un 2.3**, relacionado especialmente con la realización de encuestas de evaluación para determinar si los comerciantes (tanto mujeres como hombres y, en particular, las MiPymes) han comprendido realmente los procedimientos simplificados, el sistema de notificación de reclamaciones, las medidas de facilitación (por ejemplo, el arancel preferencial) y sus obligaciones con las Aduanas y otros organismos fronterizos.

### Elemento clave C – Relaciones con las partes interesadas

El tercer elemento clave del principio Administración aduanera y relaciones con las partes interesadas, es el de Relaciones con las partes interesadas, que se enfoca en comprender plenamente las necesidades de partes interesadas de la cadena de agentes externos de las aduanas, lo que incluye importadores, exportadores, asociaciones industriales/comerciales, empresas de logísticas y comerciantes transfronterizos, entre otros.

Es esta actividad es esencial que se tenga en cuenta los intereses de las mujeres y especialmente cuando conforman asociaciones de pequeños comerciantes. La falta de educación, de información sobre sus derechos, es un escenario en el cual se incrementa el riesgo de abuso de toda índole, incluyendo el abuso sexual. Se compone de cinco indicadores que evalúan específicamente los siguientes aspectos:

- 1: Consulta comunitaria para decisiones de igualdad.**
- 2: Comunicación regular con asociaciones de mujeres.**
- 3: Mecanismos de quejas sin retaliación.**
- 4: Monitoreo regular sobre potencial**

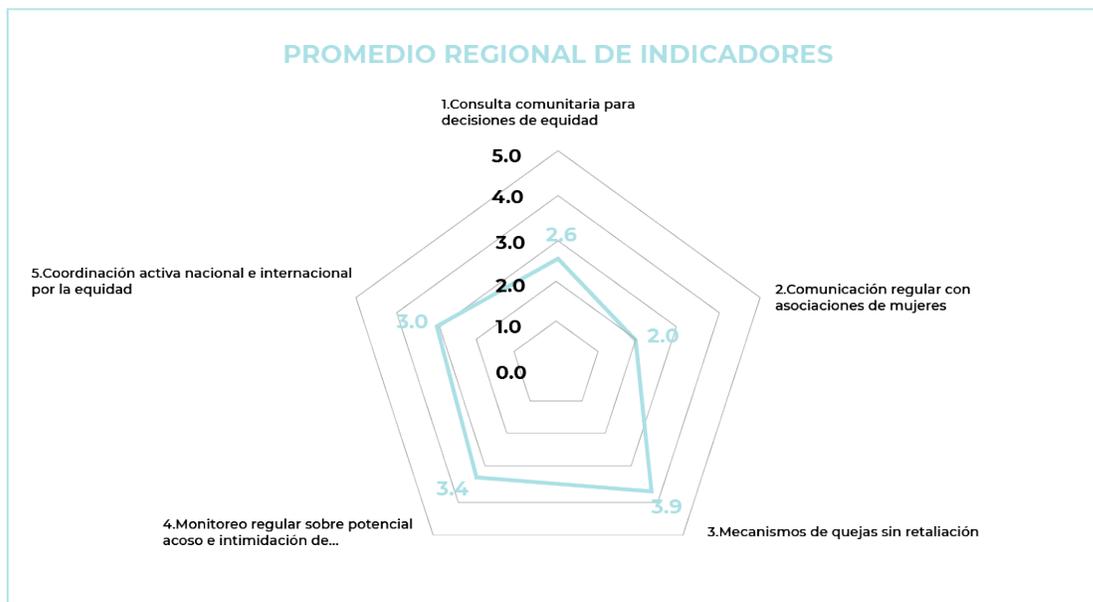
**acoso** e intimidación de funcionarios/as y terceras partes.

**5:** Coordinación activa nacional e internacional por la igualdad.

**un promedio de puntuación de 3.3.** Su principal oportunidad, está en reforzar los indicadores 1 y 2 (Ver gráfica 31).

**El elemento clave c) Políticas y procedimientos aduaneros presenta**

**GRÁFICA 31. Ponderación regional promedio de los Indicadores del Elemento Clave C del Principio 5**



Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera.

En cuanto a los resultados regionales generales sobre este elemento clave, la tabulación de estos reflejó una mayor fortaleza **en el indicador 3 Mecanismos de quejas sin retaliación, con una puntuación de 3.9.** Este indicador está relacionado con el establecimiento de políticas, procedimientos y mecanismos de reclamaciones de carácter imparcial sin represalias 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.

efectos de proporcionarles información, educación y comunicación, promoviendo activamente el cumplimiento de los procedimientos aduaneros entre todos los comerciantes.

Por su parte, **el indicador 2 Comunicación regular con asociaciones de mujeres, refleja una puntuación de 2.0,** y se encuentra relacionado con la implementación de una política de relaciones periódicas entre las Aduanas y las asociaciones de mujeres, a

# IV. DESAFÍOS Y PASOS A SEGUIR

El presente estudio constituye un ejercicio conjunto de introspección y autodiagnóstico de los países de la región bajo una interpretación estandarizada de la GEOAT. Ha constituido también un ejercicio de segmentación de información para completar estadísticas complementarias que han permitido una profundización sobre las oportunidades a trabajar en el corto y mediano plazo a efectos de cumplir con los compromisos adquiridos por la igualdad de género.

La tabla que acompaña este segmento (ver tabla 2), permite identificar a nivel general, los promedios alcanzados por cada uno de los indicadores de los distintos elementos claves de la herramienta. La escala de aplicación refleja el nivel de implementación de cada principio y constituye una guía apropiada para la construcción de un plan de acción de la región, como lo establece la GEOAT, que contemple acciones y políticas de inclusión y género que les permita incrementar el nivel de madurez, tanto a nivel nacional como regional.

Con base en los resultados del presente estudio, el siguiente paso sugerido por la GEOAT es la realización de un plan de acción orientado a superar los desafíos identificados, lo cual se sugiere abordar tanto desde el punto de vista regional como nacional. Para su desarrollo los países deberán elegir los indicadores más relevantes atendiendo a la realidad jurídica y social de cada uno, así como a los niveles

de oportunidad, factibilidad, relevancia y urgencia, que permitan resultados al corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta la importancia de aprovechar los avances de la propia región lo cual requiere un trabajo coordinado entre países.

Asimismo, para la efectiva ejecución de las acciones que se identifiquen en el plan de acción que se elabore, las administraciones de la región requerirán de apoyo de otras agencias nacionales y de los donantes y proveedores de asistencia técnica que brinden apoyo en manera de igualdad de género. El CAPTAC-DR continuará brindando apoyo a las aduanas de la región en esta materia, no obstante, será necesario que otros donantes y proveedores de asistencia técnica como la OMA, el IEF de España, y mucho otros interesados en brindar asistencia técnica y/o financiera en materia de igualdad de género, también brinden acompañamiento para que las aduanas superen las brechas identificadas en este estudio, a efectos de consolidar el ejercicio regional por la igualdad de género acorde con los compromisos internacionales adquiridos y la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU.

**TABLA 2. Aplicación promedio de indicadores de la GEOAT en región CAPRD**

1. Empleo y Remuneración	A. Salarios, prestaciones y equidad salarial	1. Salarios competitivos y equitativos	4
		2. Auditorías de clasificaciones de puestos	3
		3. Salarios comparables por desempeño	2
		4. Compensación basada en méritos	3
		5. Revisión periódica de la compensación	3
	B. Discriminación múltiple/interseccionalidad	1. Políticas de RRHH	4
		2. Política de no discriminación	3
		3. Formación en no discriminación	3
		4. Garantía de no prejuicios	4
	C. Selección y contratación	1. Análisis de estadísticas para contratación	4
		2. Contratación basada en méritos	3
		3. Diálogos regulares con la fuerza laboral	1
		4. Cooperación Académica	3
		5. Promoción de crecimiento profesional	3

	6.Revisión periódica de descriptivos de cargos	3
	7.Programa frecuente de comunicación sobre igualdad	3
	8.Personal de Talento Humano entrenado sobre igualdad	2
	9.Programas de incentivos para contratación en igualdad	1
	10.Igualdad en desarrollo de carrera	3
	11.Cooperación con organizaciones libres de discriminación	1
A.Políticas de flexibilidad	1.Promoción de trabajo flexible	3
	2.Evaluación periódica de necesidades del personal	2
	3.Facilitación de ausencias por atención médica	4
	4.Facilitación de ausencias temporales o prolongadas	4
	5.Apertura a trabajo flexible	2
	6.Mecanismos generales para trabajo flexible	2
	7.Personal directivo comprometido con trabajo flexible	2
	1.Apoyo al cuidado de la infancia	3

2. Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional	B. Cuidado de personas dependientes y familiares	2. Apoyo al cuidado de dependientes	3
		3. Facilidad para el cuidado de dependientes	4
	C. Promoción profesional	1. Análisis periódico de estadísticas de igualdad	2
		2. Apoyo a grupos de apoyo de igualdad de género	3
		3. Tutoría y asesoramiento para mujeres	2
		4. Oportunidad flexible para formación y desarrollo	3
		5. Registro de intereses de carrera	2
		6. Matriz de obstáculos de crecimiento de carrera	3
		7. Acceso a la formación IT	3
		8. Entrenamiento general para evaluaciones de desempeño	4
A. Beneficios para la salud	1. Acceso a seguro de salud	4	
	2. Información sobre derechos de salud	4	
	3. Sistema de monitoreo de absentismo y rotación	3	

### 3.Salud, seguridad y ausencia de violencia

#### B.Violencia de género

1.Auditoría regular de violencia de género 3

2.Procedimiento estandarizado en caso de violencia de género 3

3.Entrenamiento preventivo sobre violencia de género 3

4.Evaluación regular de procesos de seguridad física 1

5.Programa de entorno seguro 3

6.Comunicación sobre tolerancia cero a violencia 3

7.Red externa de apoyo contra la violencia de género 4

#### C. Acoso, incluido acoso sexual

1.Mecanismo de denuncia y contención de víctimas de violencia de género 3

2.Comunicación de políticas contra el acoso 3

3.Formación regular para la detención de acoso 3

#### A.Gobernanza y gestión

1.Monitoreo demográfico de puestos directivos 3

2.Análisis de por sexo de fuerza laboral en formación 3

3.Proceso de entrevistas de salida 2

4.Encuestas periódicas sobre prácticas de inclusión 2

#### 4.Gobernanza y liderazgo

5.Políticas afirmativas para contratación equitativa en puestos directivos 3

6.Búsqueda ampliada para acceso quitativo a puestos directivos 3

7.Compromiso directivo con la igualdad monitoreado 2

8.Recursos garantizados para iniciativas de igualdad 3

#### B.Liderazgo

6.Comunicación sobre tolerancia cero a violencia 3

7.Red externa de apoyo contra la violencia de género 4

1.Mecanismo de denuncia y contención de víctimas de violencia de género 3

2.Comunicación de políticas contra el acoso 3

3.Formación regular para la detención de acoso 3

#### A.Políticas y procedimientos aduaneros

1.Igualdad en el servicio del usuaio 3

2.Acceso a la información para las mujeres en el comercio internacional 3

3.Procedimientos simplificados 3

4.Políticas favorables a MiPymes 3

		5.Capacitación para mujeres en comercio internacional	3
5.Admin. aduanera y relaciones con las partes interesadas	B.Operaciones Fronterizas	1.Procedimientos para trato igualitario en pasos fronterizos	3
		2.Gestión de riesgos en frontera.	2
		3.Servicios estandarizados y de fácil acceso.	3
		4.Diálogo constructivo con sector privado.	3
		5. Herramientas proporcionadas a funcionarios para sus tareas.	4
		6.Acceso a servicios públicos en frontera.	3
		7.Encuestas regulares para información y quejas.	3
	C.Relaciones con partes interesadas	1.Consulta comunitaria para decisiones de igualdad	2
		2.Comunicación regular con asociaciones de mujeres	2
		3.Mecanismos de quejas sin retaliación.	3
		4.Monitoreo regular sobre potencial acoso e intimidación de funcionarios y terceras partes	3
		5.Coordinación activa nacional e internacional por la igualdad	3

Fuente: Elaboración de los autores a partir de los resultados de las autoevaluaciones de cada administración aduanera. Promedio simple elaborado con los datos disponibles que proporcionaron los siete países miembros.

La ponderación promedio se comprende dentro de los siguientes rangos: 0 = entre 0 y 1; 1 = entre 1 y 2; 2 = entre 2 y 3; 3 = entre 3 y 4; 4 = entre 4 y 5; y 5. Los colores se asignan en relación con el avance de aplicación estimado promedio: gris = punto de partida y medidas específicas; azul = inicio de la aplicación; blanco = aplicación parcial y plena.

# BIBLIOGRAFÍAS

Alméras, D. (2011). *Importancia de la perspectiva de género en los sistemas de estadísticas*. Obtenido de Sistema de Integración Centroamericano: <https://www.sica.int/download/?71584>

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2020). *DECRETO N° 553*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020\\_decreto553\\_slv.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2020_decreto553_slv.pdf)

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2008). Ley No 648/2008. *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades*. Obtenido de Sistema de Información de tendencias educativas en América Latina: [https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/ni\\_0023.pdf](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ni_0023.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Perspectivas del Comercio Internacional de América Latina y el Caribe 2020*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46613-perspectivas-comercio-internacional-america-latina-caribe-2020-la-integracion>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Perspectivas del Comercio Internacional de América Latina y el Caribe 2021: en busca de una recuperación resiliente y sostenible*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47535-perspectivas-comercio-internacional-america-latina-caribe-2021-busca>

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. (2016). *Manual Didáctico del Instituto Virtual sobre Comercio y Género*. Obtenido de Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo: <https://vi.unctad.org/tag/docs/sp/volsp.pdf>

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2005). *Frequently asked questions about gender equality*. Obtenido de Fondo de Población de las Naciones Unidas: <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>

Fondo Monetario Internacional. (2021). *Perspectivas Económicas: Las Américas*. Obtenido de Fondo Monetario Internacional: <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/REO/WHD/2021/Spanish/Text.ashx>

Martell, R. (1996). *Male-Female Differences: A Computer Simulation*. Obtenido de Rice University: [http://www.ruf.rice.edu/~lane/papers/male\\_female.pdf](http://www.ruf.rice.edu/~lane/papers/male_female.pdf)

McKinsey. (2015). *Why diversity matters*. Obtenido de McKinsey: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>

Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Obtenido de Naciones Unidas: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=S)

Naciones Unidas. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S)

Nordell, J. (2021). *This Is How Everyday Sexism Could Stop You From Getting That Promotion*. Obtenido de The New York Times: <https://www.nytimes.com/interactive/2021/10/14/opinion/gender-bias.html> ONU Mujeres. (2008). Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority. Obtenido de ONU Mujeres: <https://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/anti-harassment.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *A global survey of enterprises*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_702196.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_702196.pdf)

Organización Mundial de Aduanas. (2008). *La Aduana en el Siglo XXI*. Obtenido de Organización Mundial de Aduanas: [http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/topics/key-issues/customs-in-the-21st-century/annex\\_ii\\_es.pdf?db=web](http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/topics/key-issues/customs-in-the-21st-century/annex_ii_es.pdf?db=web)

Organización Mundial de Aduanas. (2020). *Declaración del Consejo de Cooperación Aduanera sobre la Igualdad de Género y la Diversidad en la Aduana*. Obtenido de Organización Mundial de Aduanas: [http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/about-us/legal-instruments/declarations/wco-gender-equality-declaration\\_es.PDF?la=en](http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/es/pdf/about-us/legal-instruments/declarations/wco-gender-equality-declaration_es.PDF?la=en)

Organización Mundial de Aduanas. (2021). *WCO Annual Report 2020-2021*. Obtenido de Organización Mundial de Aduanas: [http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/global/pdf/about-us/annual-reports/annual-report-2020\\_2021.pdf](http://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/global/pdf/about-us/annual-reports/annual-report-2020_2021.pdf)

Organización Mundial del Comercio. (2017). *Gender Aware Trade Policy*. Obtenido de Organización Mundial del Comercio: [https://www.wto.org/english/news\\_e/news17\\_e/dgra\\_21jun17\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/dgra_21jun17_e.pdf)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2009). *Informal Cross-Border Trade and Trade Facilitation Reform in Sub-Saharan Africa*. Obtenido de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: [https://www.oecd-ilibrary.org/trade/informal-cross-border-trade-and-trade-facilitation-reform-in-sub-saharan-africa\\_225770164564](https://www.oecd-ilibrary.org/trade/informal-cross-border-trade-and-trade-facilitation-reform-in-sub-saharan-africa_225770164564)

Organización Mundial de Aduanas. (2019). *WCO promotes Gender Equality and Diversity*. Obtenido de Organización Mundial de Aduanas: <http://www.wcoomd.org/en/topics/capacity-building/activities-and-programmes/gender-equality.aspx>

Organización Mundial del Comercio. (2017). *Declaración conjunta sobre Comercio y Empoderamiento Económico de las Mujeres con ocasión de la Conferencia Ministerial de la OMC en Buenos Aires en diciembre 2017*. Obtenido de Organización Mundial del Comercio: [https://www.wto.org/spanish/thewto\\_s/minist\\_s/mc11\\_s/genderdeclarationmc11\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/mc11_s/genderdeclarationmc11_s.pdf)  
Real Academia Española. (2021). Acoso. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/acoso>

Sistema de Integración Centroamericana. (2010). *Declaración de Panamá sobre Género, Integración y Desarrollo*. Obtenido de Sistema de Integración Centroamericana: [https://www.sica.int/documentos/declaracion-de-panama-sobre-genero-integracion-y-desarrollo\\_1\\_83174.html](https://www.sica.int/documentos/declaracion-de-panama-sobre-genero-integracion-y-desarrollo_1_83174.html)

Sistema de Integración Centroamericana. (2018). *Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG)*. Obtenido de Sistema de Integración Centroamericana: [https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg\\_1\\_83591.html](https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg_1_83591.html)

Vaca Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf)

# APÉNDICES

## Apéndice 1.

Tablas de estadísticas complementarias.

## Apéndice 2.

Cuadro de autoevaluaciones compiladas.

## Apéndice 3.

Estadísticas complementarias compiladas.

# APÉNDICE 1. Tablas de estadísticas complementarias

## INSTITUCIÓN

ESTADÍSTICAS	HOMBRES%	MUJERES%
Fuerza laboral total de la institución, actual		
Total gasto por salarios y coberturas de seguridad social destinados en la institución.		
Puestos directivos, actual.		
Puestos administrativos, actual.		
Puestos operativos, actual		
Puestos de servicios generales, actual		
Despidos 2020		
Renuncias en el 2020		
Supresión de cargos 2020		
Nuevas contrataciones, 2019 y 2020		
Promociones totales, 2019 y 2020		
Promociones en puestos directivos, 2019 y 2020		
Promociones en puestos administrativos, 2019 y 2020		
Promociones en puestos operativos, 2019 y 2020		
Promociones en puestos de servicios generales, 2019 y 2020		
Trabajadores de teletrabajo 2020 y 2021		
Reclamos o denuncias por discriminación presentados (porcentaje por denunciante), 2019 y 2020.		
Beneficiarios de capacitaciones sobre inclusión y discriminación, 2019 y 2020		
Beneficiarios de formaciones generales, 2019 y 2020		
Beneficiarios de permisos concedidos, 2019 y 2020		
Beneficiarios de servicios de guardería y otros cuidados de familia, 2019 y 2020		
Absentismos, 2019 y 2020		



## APÉNDICE 2. Cuadro de autoevaluaciones compiladas

PRINCIPIO	ELEMENTO CLAVE	INDICADOR	PROMEDIO INDICADORES DE LA REGIÓN	PROMEDIO ELEMENTOS CLAVE DE LA REGIÓN	PROMEDIO PRINCIPIO DE LA REGIÓN
1. Empleo y Remuneración	A. Salarios, prestaciones y equidad salarial	1. Salarios competitivos y equitativos	4.0	3.3	3.1
		2. Auditorías de clasificaciones de puestos	3.4		
		3. Salarios comparables por desempeño	2.7		
		4. Políticas de RRHH sobre compensación y las promociones	3.3		
		5. Revisión periódica de la compensación	3.0		
	B. Discriminación múltiple/ interseccionalidad	1. Políticas de RRHH	4.0	3.8	
		2. Política de no discriminación	3.3		
		3. Formación en no discriminación	3.9		
		4. Garantía de no prejuicios	4.0		
	C. Selección y contratación	1. Análisis de estadísticas para contratación	4.2	2.7	
		2. Contratación basada en méritos	3.6		
		3. Diálogos regulares con la fuerza laboral	1.6		
		4. Cooperación Académica	3.0		
		5. Promoción de crecimiento profesional	3.0		
6. Revisión periódica de descriptivos de cargos		3.3			
7. Programa frecuente de comunicación sobre igualdad		3.3			
8. Personal de Talento Humano entrenado sobre igualdad		2.0			
9. Programas de incentivos para contratación en igualdad		1.0			
10. Igualdad en desarrollo de carrera		3.9			
11. Cooperación con organizaciones libres de discriminación		1.4			
2. Conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollo de la carrera profesional	A. Políticas de flexibilidad	1. Promoción de trabajo flexible	3.4	3.2	
		2. Evaluación periódica de necesidades del personal	2.2		
		3. Facilitación de ausencias por atención médica	4.8		
		4. Facilitación de ausencias temporales o prolongadas	4.3		
		5. Apertura a trabajo flexible	2.7		
		6. Mecanismos generales para trabajo flexible	2.9		
		7. Personal directivo comprometido con trabajo flexible	2.6		
	B. Cuidado de personas dependientes y familiares	1. Apoyo al cuidado de la infancia	3.7	3.9	
		2. Apoyo al cuidado de dependientes	3.9		
		3. Facilidad para el cuidado de dependientes	4.0		
	C. Promoción profesional	1. Análisis periódico de estadísticas de igualdad	2.3	3.1	
		2. Apoyo a grupos de apoyo de igualdad de género	3.1		
		3. Tutoría y asesoramiento para mujeres	2.4		
		4. Oportunidad flexible para formación y desarrollo	3.6		
5. Registro de intereses de carrera		2.0			
6. Matriz de obstáculos de crecimiento de carrera		3.7			
7. Acceso a la formación IT		3.7			
8. Entrenamiento general para evaluaciones de desempeño		4.2			

PRINCIPIO	ELEMENTO CLAVE	INDICADOR	PROMEDIO INDICADORES DE LA REGIÓN	PROMEDIO ELEMENTOS CLAVE DE LA REGIÓN	PROMEDIO PRINCIPIO DE LA REGIÓN
3.Salud, seguridad y ausencia de violencia	A.Beneficios para la salud	1. Proporcionamos seguro de salud que son equitativos para todo el personal	4.1	4.1	3.5
		2.Proporcionamos info. sobre los derechos del personal.	4.3		
		3.Disponemos de mecanismos para controlar el absentismo o rotación de personal.	3.9		
	B. Violencia de género	1.Auditamos los incidentes de violencia de género.	3.0	3.3	
		2.Abordamos la violencia de género en el plan de acción de igualdad de género.	3.3		
		3.Proporcionamos formación de concienciación sobre la violencia de género.	3.4		
		4.Realizamos periódicamente una evaluación de los procedimientos de seguridad física.	1.9		
		5.Contamos con programas que abordan el bienestar en el lugar de trabajo y el apoyo a las víctimas de la violencia.	3.6		
		6.Contamos con una política de tolerancia cero sobre palabras/acciones violentas.	3.9		
		7.Disponemos de una red externa de recursos contra la violencia en el lugar de trabajo.	4.0		
	C.Acoso, incluido el Acoso sexual	1.Plataforma y de mecanismos de denuncia y apoyo para animar a las víctimas de discriminación o acoso.	3.4	3.6	
		2.Nuestras políticas respecto a cualquier tipo de acoso se comunican claramente.	3.4		
3.Formación periódica para todo el personal sobre la detección, prevención y tratamiento del acoso.		3.9			
4.Gobernanza y liderazgo	A.Gobernanza y Gestión	1.Revisamos los datos demográficos de todos los puestos ejecutivos.	3.1	3.0	3.3
		2.Analizamos los datos desglosados por sexo del personal inscrito en los programas de formación.	3.1		
		3.Realizamos entrevistas de salida de la organización para determinar si está relacionadas con cuestiones de igualdad de género.	2.9		
		4.Medimos las opiniones del personal sobre las prácticas de igualdad de género y diversidad y analizamos los resultados por género.	2.3		
		5.Disponemos de políticas y realizamos esfuerzos proactivos para contratar y nombrar tanto a mujeres como a hombres en puestos directivos.	3.0		
		6.Ampliamos el proceso de búsqueda de personal ejecutivo y de dirección para identificar potenciales candidatas y candidatos.	3.4		
		7.Instauros un proceso completo de evaluación para el personal directivo, para percibir su compromiso con la igualdad de género y la inclusión.	2.7		
		8.Examinamos las posibles repercusiones negativas de las asignaciones presupuestarias en materia de igualdad de género.	3.3		

PRINCIPIO	ELEMENTO CLAVE	INDICADOR	PROMEDIO INDICADORES DE LA REGIÓN	PROMEDIO ELEMENTOS CLAVE DE LA REGIÓN	PROMEDIO PRINCIPIO DE LA REGIÓN
	<b>B. Liderazgo</b>	1. La igualdad de género forma parte de nuestra estrategia corporativa general	2.9	2.9	
		2. Institucionalizamos la supervisión de los resultados en materia de igualdad de género.	3.0		
		3. Identificamos a ejecutivo desempeño de la igualdad de género como parte de nuestro plan de acción.	3.0		
		4. Auditamos periódicamente las iniciativas de igualdad de género.	2.9		
		5. Nos comprometemos con los/las responsables de las políticas.	2.9		
<b>5. Admon. aduanera y relaciones con las partes interesadas</b>	<b>A. Políticas y procedimientos aduaneros</b>	1. Toda la clientela recibe un trato igualitario con respecto a las políticas y los procedimientos aduaneros.	3.4	3.5	3.3
		2. Todos los comerciantes, incluidas las mujeres comerciantes informales, reciben la información pertinente sobre las políticas y los procedimientos aduaneros.	3.6		
		3. Nos aseguramos de que los procedimientos aduaneros se simplifiquen.	3.7		
		4. Alentamos a las pequeñas empresas a hacer uso de exenciones y bandas arancelarias preferenciales.	3.7		
		5. Organizamos talleres de formación sobre procedimientos aduaneros que abordan las necesidades particulares de las mujeres comerciantes.	3.0		
	<b>B. Operaciones fronterizas</b>	1. Garantizamos que las mujeres y los hombres sean tratados con el mismo respeto y dignidad en los pasos fronterizos.	4.0	3.3	
		2. Comprendemos los riesgos particulares a los que se enfrentan las mujeres en las zonas fronterizas.	2.7		
		3. Normas de servicio y la información clave sobre los procedimientos aduaneros son claramente visibles en la frontera y en otros lugares.	3.7		
		4. Establecemos un diálogo constructivo y estructurado con el sector privado para proporcionar información sobre asuntos de interés común.	3.0		
		5. Proporcionamos herramientas para que los empleados y las empleadas puedan llevar a cabo sus funciones.	3.7		
		6. Proporcionamos la infraestructura y el acceso a los servicios públicos en todas las fronteras para facilitar el despliegue del funcionariado de Aduanas.	3.6		
		7. Realizamos encuestas de evaluación para determinar si los comerciantes han comprendido realmente los procedimientos simplificados.	2.3		

PRINCIPIO	ELEMENTO CLAVE	INDICADOR	PROMEDIO INDICADORES DE LA REGIÓN	PROMEDIO ELEMENTOS CLAVE DE LA REGIÓN	PROMEDIO PRINCIPIO DE LA REGIÓN
	C.Relaciones con las partes interesadas	1. Consultamos con una amplia gama de grupos interesados para poder comprender mejor las necesidades divergentes de las mujeres y los hombres.	2.6	3.0	
		2.Nos aseguramos de que las relaciones entre las Aduanas y las asociaciones de mujeres sean frecuentes y constructivas.	2.0		
		3.Establecemos una política, unos procedimientos y un mecanismo de reclamaciones de carácter imparcial y sin represalias.	3.9		
		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.	3.4		
		5.Cooperamos con otras instituciones públicas que trabajan en la frontera para fomentar la armonización de las políticas relacionadas con la igualdad de género.	3.0		

### APÉNDICE 3. Estadísticas complementarias compiladas.

ESTADÍSTICAS	PROMEDIO REGIONAL	
	HOMBRES	MUJERES
	%del total	%del total
Fuerza laboral de la institución, actual	54%	46%
Total de gasto por salarios y coberturas de seguridad social destinados en la institución.	55%	45%
Puestos directivos, actual	65%	35%
Puestos administrativos, actual.	41%	59%
Puestos operativos, actual.	56%	44%
Puestos de servicios generales, actual.	73%	27%
Despidos en 2020	46%	37%
Renuncias en 2020	63%	37%
Supresión de cargos 2020	48%	28%
Nuevas contrataciones, 2019 y 2020	50%	50%
Promociones totales, 2019 y 2020	58%	42%
Promociones en puestos directivos, 2019 y 2020	60%	40%
Promociones en puestos administrativos, 2019 y 2020	44%	36%
Promociones en puestos operativos, 2019 y 2020	62%	38%
Promociones en puestos de servicios generales, 2019 y 2020	60%	15%
Trabajadores en teletrabajo 2020 y 2021	37%	63%
Reclamos o denuncias por discriminación presentados (porcentaje por denunciante), 2019 y 2020	0%	100%
Beneficiarios de capacitaciones sobre inclusión y discriminación, 2019 y 2020	32%	68%
Beneficiarios de formaciones generales, 2019 y 2020	45%	55%
Beneficiarios de permisos concedidos, 2019 y 2020	33%	67%
Beneficiarios de programa de bajas temporales, 2019 y 2020	44%	56%
Beneficiarios de servicios de guardería y otros cuidados de familia, 2019 y 2020	29%	71%
Absentismo, 2019 y 2020	43%	57%

## **CAPTAC-DR**

---

7A Avenida 22-01, Zona 1  
Edificio Banco de Guatemala, Piso 15  
Ciudad de Guatemala, Guatemala 01001  
T. (502) 2390-6020  
CAPTAC-DR.org

## **FONDO MONETARIO INTERNACIONAL**

---

Instituto de Desarrollo de Capacidades  
División de Alianzas Globales

700 19th Street, NW  
Washington, DC 20431 USA  
T.+(1) 202-623-7000  
F. +(1)202-623-7106  
GlobalPartnerships@IMF.org

