

POLÍTICA DE GÉNERO DE LA ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE ENERGÍA OLACDE

La Secretaría Permanente de la Organización Latinoamericana y Caribeña de Energía (OLACDE), mediante la aprobación de la presente “Política de Género”, deja expresa constancia de su compromiso con los más altos estándares internacionales en materia de igualdad de género, equidad, diversidad e inclusión institucional; garantizando la transversalización de la perspectiva de género y la no discriminación con sujeción a los principios de igualdad jurídica, paridad y corresponsabilidad, en el marco de la ejecución de sus actividades y funciones institucionales, en cumplimiento de los objetivos previstos en el Convenio de Lima, tratado constitutivo de la Organización.

1. Objeto

La presente Política tiene como objetivo establecer principios, ejes estratégicos y lineamientos de alcance institucional dirigidos a transversalizar el enfoque de género, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por razones de género en el ámbito organizacional y en los proyectos de OLACDE.

2. Alcance

Los lineamientos y disposiciones contenidas en el presente instrumento aplican a todas las actividades realizadas por la Secretaría Ejecutiva y el personal vinculado a OLACDE en cualquier jurisdicción, siendo de cumplimiento obligatorio para:

- La Secretaría Ejecutiva y funcionarios de planta o en régimen de prestación de servicios profesionales, administrativos, de mantenimiento y limpieza.
- Consultores vinculados contractualmente a la Secretaría Permanente.
- Estudiantes en régimen de pasantías o prácticas formativas.
- Proveedores, contratistas y socios implementadores que mantengan vínculos comerciales o institucionales con OLACDE.
- Cualquier persona natural o jurídica que actúe en nombre o por cuenta de la Organización.

3. Marco Legal y estándares internacionales

La presente Política tiene sustento legal y convencional en los siguientes instrumentos de la Organización:

- Convenio de Lima
- Reglamento General de OLACDE
- Reglamento Interno de OLACDE
- Guía de género de OLACDE

Adicionalmente, se fundamenta en el marco de referencia y buenas prácticas de los estándares internacionales vigentes, que incluyen:

- El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Las directrices regionales sobre la transición energética justa e inclusiva en América Latina y el Caribe.

4. Autoridades responsables de la aplicación de la Política

La Secretaría Ejecutiva de OLACDE es la autoridad responsable de la implementación, supervisión y actualización de la presente Política.

A tales efectos, la Dirección de Integración, Acceso y Seguridad Energética de OLACDE tendrá a su cargo la coordinación de las acciones para garantizar su cumplimiento efectivo, incluyendo la adopción de medidas preventivas y la difusión de los lineamientos institucionales. Asimismo, de manera extraordinaria, la Secretaría Ejecutiva podrá crear comités o instancias *ad hoc* para el monitoreo, evaluación y resolución de casos específicos vinculados a la aplicación de esta Política.

5. Principios Rectores

La presente Política se fundamenta en los siguientes principios rectores:

a) Igualdad y No Discriminación: Garantiza que ninguna persona vinculada a OLACDE sea objeto de distinción, exclusión o restricción basada en el género, orientación sexual o cualquier otra condición, asegurando un trato equitativo en el acceso al empleo, desarrollo profesional y remuneración.

b) Equidad de Oportunidades: Dirigido a promover activamente medidas que permitan superar las brechas de género que históricamente han afectado la efectiva inserción e intervención de las mujeres en el sector energético, propiciando una participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisión y liderazgo técnico.

c) Ambiente Laboral Seguro y Saludable: Enfocado en asegurar un entorno de trabajo libre de violencia, hostigamiento, acoso sexual o acoso por razones de género, protegiendo la dignidad e integridad física y psicológica de todo el personal.

d) Transversalidad: Implica incorporar la perspectiva de género de forma sistémica en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de todos los programas, proyectos de cooperación técnica y políticas de la Organización.

e) Corresponsabilidad y Conciliación: Asegura el equilibrio integral entre el entorno laboral, personal y familiar de las y los colaboradores, promoviendo la distribución equitativa de las responsabilidades asociadas al cuidado de hijas, hijos, personas mayores, enfermas o con discapacidad a su cargo. Asimismo, fomenta la corresponsabilidad social e institucional mediante mecanismos que faciliten la conciliación de la vida familiar con el desarrollo profesional. A tales efectos, la Organización impulsará una cultura institucional que elimine el sesgo de género asociado a las tareas de asistencia familiar y fomente el uso equitativo de las licencias y permisos.

6. Marco conceptual

a) Género: Construcción social, cultural e histórica que incide en la valoración y asignación de roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada considera apropiados para hombres y mujeres.

b) Discriminación por Género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

c) Acoso Sexual: Cualquier comportamiento de naturaleza sexual, o basado en el sexo, que afecte la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo, resultando físico, verbal o no verbal, y que sea indeseado, irrazonable u ofensivo para quien lo recibe.

d) Transversalización de Género: Proceso dirigido a evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en todas las áreas y a todos los niveles.

7. Ejes estratégicos y lineamientos de aplicación

7.1 Cultura organizacional e igualdad interna

a) Implementar procesos de selección, contratación y promoción del talento humano basados en el mérito, la capacidad y la transparencia, utilizando lenguaje inclusivo en las convocatorias y promoviendo la paridad en las ternas de selección.

b) Garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor, realizando revisiones periódicas para evitar brechas de remuneración por motivos de género.

c) Desarrollar programas internos de conciliación de la vida laboral y familiar, tales como flexibilidad para obtener permisos especiales que se requieran para atender asuntos personales y familiares.

7.2 Transversalización en proyectos y cooperación técnica

a) Exigir, siempre que las características del proyecto lo permitan, la integración de un análisis de género en el diseño, monitoreo y evaluación de los proyectos energéticos ejecutados por OLACDE con fondos propios o de cooperación externa.

b) Promover la generación de datos y estadísticas del sector energético regional desagregados por sexo, para visibilizar la participación y el impacto de la transición energética en las mujeres.

c) Asegurar la participación representativa de mujeres expertas en energía, en los eventos, paneles técnicos, capacitaciones y comisiones ministeriales organizadas por la Secretaría Permanente.

7.3 Prevención del acoso y canales de atención

a) Establecer mecanismos y protocolos claros, confidenciales y seguros para la denuncia de casos de discriminación, acoso sexual o acoso laboral por razones de género.

b) Garantizar la protección de las presuntas víctimas frente a represalias, asegurando investigaciones oportunas, imparciales y con el debido proceso.

7.4 Capacitación y sensibilización continua

a) Garantizar que los módulos de formación en género, derechos humanos y prevención del acoso formen parte obligatoria del proceso de inducción para todo el personal que se incorpore a la Secretaría Permanente, independientemente de su modalidad contractual.

b) Diseñar y ejecutar programas periódicos de formación en género, sesgos inconscientes y prevención de la violencia para todo el personal de la Organización, con especial énfasis en los niveles directivos.

c) Implementar mecanismos de evaluación periódica para medir la efectividad de las jornadas de sensibilización, asegurando el registro de participación y la acreditación de competencias en igualdad de género como un criterio valorable para el desarrollo profesional dentro de la Organización.

8. Prohibiciones expresas

En el marco de la presente política, queda estrictamente prohibido:

a) Discriminar por razones de género en los procesos de contratación, evaluación o promoción de personal.

b) Realizar, tolerar o encubrir conductas que constituyan acoso sexual, hostigamiento o violencia de género en el ámbito laboral o en misiones oficiales.

c) Utilizar un lenguaje o trato denigrante, sexista o estereotipado hacia cualquier persona vinculada a la Organización.

Las sanciones y medidas disciplinarias aplicables ante el incumplimiento de estas prohibiciones serán las establecidas en el Reglamento Interno de OLACDE, sin perjuicio de las acciones legales y civiles que correspondan en la jurisdicción aplicable.

9. Canales de Atención y Procedimiento de Denuncia

a) Canal de recepción: Se habilita un formulario digital de acceso restringido, administrado de manera directa y confidencial por la Dirección de Integración, Acceso y Seguridad Energética que podrá descargarse de la intranet de OLACDE y enviarse a la siguiente dirección electrónica din@olacde.org. Cualquier persona comprendida en el alcance de esta Política podrá presentar una denuncia por presuntos actos de discriminación, acoso o violencia de género.

b) Requisitos de la denuncia: El reporte podrá realizarse de forma nominal o anónima, y deberá contener una relación concisa de los hechos, fechas, personas involucradas y, de ser posible, los elementos de prueba que los sustenten.

c) Procedimiento de urgencia y medidas preventivas: Recibida la denuncia, en un plazo no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, la Dirección a cargo evaluará la pertinencia de dictar medidas preventivas de protección inmediata a favor de la presunta víctima (tales como separación física de espacios de trabajo, reasignación temporal de funciones o teletrabajo), garantizando la no revictimización y el principio de confidencialidad absoluta.

d) Investigación y resolución: La Secretaría Ejecutiva activará de manera inmediata el Comité de Ética de la Secretaría Permanente de OLACDE el que funcionará en este caso como un Comité Ad hoc de Investigación e Imparcialidad. El referido Comité iniciará el proceso escuchando a las partes y recabando evidencias en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles. Concluido este periodo, emitirá un informe vinculante a la Secretaría Ejecutiva para la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno, o de ser el caso procederá al archivo motivado del caso. Si los actos acontecidos configuraran un delito de acuerdo a la legislación penal vigente en el lugar de los hechos, se recomendará a la presunta víctima a presentar su denuncia ante las autoridades competentes, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que OLACDE pueda aplicar a la persona infractora de las disposiciones establecidas en la presente política.

10. Reformas

Por disposición de la Secretaría Ejecutiva, la presente Política podrá ser reformada mediante la suscripción de la Resolución Administrativa correspondiente, con el fin de garantizar su vigencia, eficacia y alineación con las mejores prácticas internacionales de equidad de género.

11. Entrada en vigor y aplicación

La presente política rige a partir del 24 de junio de 2026, fecha en la que fue aprobada por el Secretario Ejecutivo de OLACDE mediante la expedición de la Resolución Administrativa No. 364, y será de aplicación obligatoria para todo el personal y contrapartes que mantengan vínculos con el Organismo.