



Plan de Equidad de Género y Protocolo de Manejo de Denuncias por Acoso Sexual

**Fundación Vía Plus LATAM
Costa Rica**

ÍNDICE	3
1. Introducción y compromiso institucional	3
2. Fundamentación de la equidad de género	4
2.1 Enfoque de Derechos Humanos	4
2.2 Eficacia Organizacional	5
3. Compromiso explícito de la Junta Directiva y los fundadores	6
4. Alineación con los marcos europeos	6
4.1 Estrategia de equidad de Género de la Unión Europea	6
4.2 Espacio Europeo de Investigación (EEI)	7
4.3 Alineación con la definición del EIGE de un Plan de equidad de Género	8
5. Marco legal y de políticas	9
6. Gobernanza, Roles y Responsabilidades	10
6.1 Estructura de gobernanza del protocolo	11
6.2 Roles y Responsabilidades por Nivel Organizacional	13
7. Protocolo de Evidencia y Recolección de Datos del protocolo (Diagnóstico de Línea Base y Marco de Monitoreo para ONG, alineado con los estándares del Instituto Europeo para la equidad de Género, EIGE)	14
7.1 Marco de Recolección de Datos	15
7.2 Datos Cuantitativos	15
7.3 Datos Cualitativos	16
7.4 Áreas a Evaluar	16
8. Objetivos estratégicos	17
9. Plan de acción	18
Apartados del plan de acción	20
9.1 Toma de decisiones en equidad de género	20
9.2 Cultura Organizacional y Ambiente Laboral	22
9.3 Enfoque de género transversal a los proyectos, investigaciones y acción externa	24
9.4. Recursos y Fortalecimiento de Capacidades en equidad de género y acoso sexual	24
10. Monitoreo, evaluación e indicadores	27
11. Comunicación y transparencia	28
11.1 Plan de comunicación interna	28
11.2 Plan de comunicación externa	28
11.3 Informes a donantes y socios	29
11.4. Mecanismos de realimentación	29
12. Cronograma de implementación y ciclo de revisión del Plan	30

Plan de Equidad de Género y Protocolo de Manejo de Denuncias por Acoso Sexual

Fundación Vía Plus Latam (Costa Rica)

1. Introducción y compromiso institucional

La Fundación Vía Plus Latam es una organización latinoamericana sin fines de lucro con una vocación regional clara y un enfoque profundamente colaborativo. Se posiciona como una plataforma de articulación multisectorial que conecta al sector público, el sector privado, organismos internacionales, academia y sociedad civil, promoviendo espacios de coordinación donde convergen capacidades técnicas, recursos y voluntad política. Su propósito central es generar soluciones integrales a desafíos complejos del desarrollo, actuando como un puente entre actores que tradicionalmente operan de forma fragmentada y facilitando procesos que transformen el conocimiento en impacto real y medible.

Su misión se orienta a impulsar la sostenibilidad, la equidad y el fortalecimiento de capacidades en América Latina mediante cuatro líneas estratégicas de acción complementarias. La primera es la investigación aplicada, que permite comprender contextos, identificar brechas y diseñar intervenciones basadas en evidencia. La segunda es la gestión de proyectos de impacto, a través de la cual la Fundación traduce estrategias en acciones concretas, asegurando calidad técnica, pertinencia territorial y resultados sostenibles en el tiempo. La tercera línea es la consultoría estratégica, enfocada en acompañar a instituciones y organizaciones en la mejora de sus políticas, modelos de gestión y marcos de gobernanza. Finalmente, la movilización de recursos constituye un eje clave, al facilitar la canalización de financiamiento hacia iniciativas que generan valor social, ambiental e institucional.

Como organización sin fines de lucro, la Fundación Vía Plus Latam opera bajo principios de interés público, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad social, entendiendo que su legitimidad depende de la confianza de las comunidades, aliados y financiadores. Estos principios se traducen en prácticas de gobernanza claras, mecanismos de control y seguimiento, y una cultura organizacional orientada a la ética, la integridad y la mejora continua. Su accionar no se limita a la ejecución de proyectos, sino que busca incidir en sistemas, fortalecer capacidades locales y promover modelos de desarrollo que equilibren crecimiento, justicia social y sostenibilidad ambiental.

El ámbito de acción de la Fundación abarca el territorio costarricense, con intervenciones que responden a prioridades estructurales del país. Entre ellas se

encuentran el fortalecimiento institucional y la promoción de una gobernanza ética, entendida como base para políticas públicas efectivas y organizaciones resilientes. Asimismo, impulsa el desarrollo sostenible y la resiliencia territorial, apoyando procesos que permitan a comunidades y gobiernos adaptarse a riesgos sociales, económicos y ambientales. La movilización de financiamiento para impacto social ocupa un lugar central, facilitando el acceso a recursos para iniciativas transformadoras, mientras que la inclusión social, la equidad de género y la participación juvenil se integran como dimensiones esenciales para un desarrollo verdaderamente justo. Todo ello se sustenta en un enfoque de innovación basada en evidencia y en la construcción de alianzas estratégicas de largo plazo.

La Fundación integra la equidad de género no como un componente aislado, sino como un eje transversal de su modelo de intervención. Este enfoque está alineado con su Código de Ética, su política de debida diligencia y su marco de derechos humanos, asegurando que cada proyecto, alianza y decisión institucional incorpore consideraciones de equidad, no discriminación y empoderamiento. De esta manera, la perspectiva de género se refleja tanto en el diseño de programas como en la cultura interna, la selección de socios y los mecanismos de evaluación, consolidando un modelo de trabajo coherente con los principios de justicia social y desarrollo inclusivo que orientan a la organización.

2. Fundamentación de la equidad de género

2.1 Enfoque de Derechos Humanos

La equidad de género constituye un principio fundamental de derechos humanos y una condición indispensable para avanzar hacia el desarrollo sostenible, la justicia social y sistemas democráticos sólidos. No se trata únicamente de una aspiración normativa, sino de un elemento estructural que influye directamente en la calidad de vida de las personas, la cohesión social y la capacidad de las instituciones para responder de manera equitativa a las necesidades de la población. Desde esta perspectiva, la Fundación asume que cualquier estrategia de impacto social que no incorpore la dimensión de género corre el riesgo de reproducir brechas existentes y limitar la efectividad de sus resultados.

La Fundación reconoce que las desigualdades estructurales de género siguen condicionando el acceso a oportunidades, recursos, representación y espacios de toma de decisiones en múltiples niveles, desde lo comunitario hasta lo institucional. Estas brechas no son casuales ni aisladas, sino que responden a patrones históricos, sociales y culturales que generan desventajas acumulativas y afectan el ejercicio pleno de

derechos. En este contexto, las mujeres y las niñas, así como las personas con identidades de género diversas, enfrentan riesgos desproporcionados de discriminación, violencia, exclusión económica y marginación política, lo que exige respuestas institucionales conscientes, preventivas y transformadoras.

Promover la equidad de género, por tanto, no solo es una cuestión de coherencia ética, sino también de alineación con los estándares internacionales de derechos humanos y las agendas globales de desarrollo. Este enfoque se vincula directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 5 sobre equidad de género, y con otros objetivos relacionados con reducción de desigualdades, educación, trabajo decente, paz e instituciones sólidas. Para la Fundación, integrar esta perspectiva significa actuar de forma consistente con los compromisos éticos que ha asumido, fortaleciendo su legitimidad y su capacidad de generar impacto sostenible.

En consecuencia, la Fundación se compromete a incorporar el enfoque de género de manera transversal en su gobernanza interna, promoviendo prácticas institucionales inclusivas, equitativas y libres de discriminación. Este compromiso también se refleja en su cultura organizacional, fomentando entornos de trabajo seguros, respetuosos y diversos. Asimismo, se integra en el diseño, implementación y evaluación de sus proyectos, en la selección y gestión de alianzas estratégicas, y en su relación con comunidades y actores locales, garantizando que sus intervenciones contribuyan activamente a reducir brechas de género y a fortalecer el ejercicio de derechos para todas las personas.

2.2 Eficacia Organizacional

Más allá de su dimensión ética y jurídica, la equidad de género incide de manera directa en la efectividad institucional y en la calidad de los resultados que una organización es capaz de generar. No es únicamente un principio orientador, sino un factor estratégico que fortalece la toma de decisiones, la gestión interna y la sostenibilidad de las intervenciones. Integrar la perspectiva de género permite a las instituciones comprender mejor la diversidad de realidades, anticipar riesgos, aprovechar capacidades distintas y diseñar respuestas más ajustadas a los contextos en los que operan.

La experiencia demuestra que los equipos diversos tienden a producir decisiones más innovadoras y sostenibles, ya que incorporan múltiples miradas, conocimientos y experiencias. Esta pluralidad reduce sesgos, amplía el análisis de riesgos y oportunidades, y favorece soluciones más creativas y resilientes. A su vez, los liderazgos inclusivos fortalecen la calidad de la gestión institucional, promueven

entornos de confianza y participación, y mejoran los mecanismos de rendición de cuentas, al incentivar la transparencia y la corresponsabilidad en los procesos de decisión.

Asimismo, los entornos laborales equitativos contribuyen a prevenir conflictos internos, reducir situaciones de acoso o discriminación y disminuir la rotación de personal, lo que se traduce en mayor estabilidad organizacional y en la conservación del conocimiento institucional. Cuando las personas se desarrollan en espacios seguros y respetuosos, aumenta el compromiso, la motivación y el desempeño, generando un impacto positivo tanto en la cultura organizacional como en la calidad de los servicios y proyectos.

En el ámbito programático, los proyectos que incorporan un enfoque de género suelen generar impactos más pertinentes, medibles y duraderos en las comunidades. Al considerar las distintas necesidades, roles y barreras que enfrentan mujeres, hombres y personas de identidades diversas, las intervenciones se vuelven más inclusivas, reducen brechas existentes y fortalecen la sostenibilidad de los resultados. Por todo ello, la equidad de género se consolida como un factor clave de calidad, legitimidad y sostenibilidad para la Fundación, alineando su desempeño institucional con sus principios éticos y su misión de generar desarrollo equitativo y transformador.

3. Compromiso explícito de la Junta Directiva y los fundadores

La Junta Directiva y los fundadores de la Fundación Vía Plus Latam asumen un compromiso institucional explícito con la equidad de género como principio estratégico y de gobernanza. Este compromiso implica:

- Integrar la equidad de género en la planificación estratégica, la gestión de riesgos y la toma de decisiones.
- Garantizar que las políticas internas (ética, recursos humanos, prevención de acoso, debida diligencia, selección de socios) incorporen el enfoque de género.
- Asignar responsabilidades claras para la implementación y seguimiento de este protocolo.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la diversidad, la inclusión y la tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso.
- Supervisar periódicamente los avances mediante indicadores, reportes internos y mecanismos de rendición de cuentas.

Este liderazgo es coherente con el Código de Ética de la Fundación, particularmente con los principios de respeto y equidad, diversidad e inclusión, prevención del abuso y acoso, y trabajo digno.

4. Alineación con los marcos europeos

4.1 Estrategia de equidad de Género de la Unión Europea

El enfoque de la Fundación se encuentra en sintonía con las prioridades establecidas en la Estrategia de equidad de género de la Unión Europea, asumiendo estos lineamientos como referentes para fortalecer la coherencia entre su labor institucional y los estándares internacionales. Esta alineación refleja una comprensión de la equidad de género no solo como un valor, sino como un componente esencial de políticas públicas eficaces, instituciones legítimas y procesos de desarrollo inclusivos.

En este marco, la Fundación reconoce como prioridad la eliminación de la violencia y el acoso por razón de género, entendiendo que estos fenómenos constituyen graves vulneraciones de derechos humanos y obstáculos directos para la participación plena de las personas en la vida social, económica y política. También promueve la participación equitativa y el liderazgo de las mujeres en espacios de decisión, impulsando condiciones que permitan su acceso efectivo a roles estratégicos, tanto dentro de la organización como en los procesos y alianzas que facilita.

De igual manera, la Fundación adopta el principio de integración de la perspectiva de género en políticas y programas, aplicando un enfoque transversal que incorpora el análisis de género en todas las fases de sus intervenciones, desde el diagnóstico hasta la evaluación. Este enfoque de gender mainstreaming se complementa con acciones orientadas a reducir brechas estructurales y barreras sistémicas que limitan el ejercicio de derechos y oportunidades, abordando no sólo los efectos visibles de la desigualdad, sino también sus causas profundas.

Estos principios se reflejan de forma concreta en la cultura organizacional de la Fundación, en su modelo de gobernanza ética y en el diseño de sus proyectos. De esta manera, la equidad de género se integra como un criterio permanente de calidad institucional y de pertinencia programática, asegurando que cada iniciativa contribuya a entornos más justos, inclusivos y sostenibles.

4.2 Espacio Europeo de Investigación (EEI)

En las actividades vinculadas con investigación, generación de evidencia o ejecución de proyectos financiados por cooperación internacional, la Fundación incorpora la equidad de género como un criterio sustantivo de calidad y de integridad institucional. Este enfoque se refleja tanto en la forma en que se organizan los equipos como en la manera en que se producen y aplican los conocimientos, reconociendo que la diversidad fortalece la solidez metodológica y la pertinencia de los resultados.

La Fundación promueve la participación equitativa en los equipos de investigación y en los espacios de toma de decisiones asociados a estas iniciativas, procurando que mujeres y personas de identidades diversas tengan oportunidades reales de contribuir, liderar y aportar sus perspectivas. Esta práctica no solo responde a un compromiso ético, sino que mejora la pluralidad de enfoques, reduce sesgos y enriquece la calidad del análisis.

Asimismo, la dimensión de género se integra en el contenido mismo de la investigación, en los procesos de análisis y en el diseño de soluciones, asegurando que los datos, diagnósticos y propuestas consideren las distintas realidades, necesidades y barreras que enfrentan diferentes grupos. Esto permite generar evidencia más completa y formular intervenciones más justas, efectivas y sostenibles.

Paralelamente, la Fundación garantiza entornos de trabajo libres de acoso, discriminación y cualquier forma de violencia, en coherencia con los estándares internacionales de integridad en investigación. Este compromiso abarca tanto la cultura organizacional como las dinámicas de los proyectos, promoviendo espacios profesionales seguros, respetuosos y alineados con principios de dignidad, equidad y derechos humanos.

4.3 Alineación con la definición del EIGE de un Plan de equidad de género

Este Plan se ajusta a la definición de Plan de equidad de género (Gender Equality Plan, protocolo) promovida por el Instituto Europeo para la equidad de Género (EIGE), al configurarse como un marco estratégico que organiza compromisos institucionales y medidas concretas orientadas a transformar la organización de manera sostenida. No se trata de un documento declarativo, sino de una herramienta de gestión que permite integrar la equidad de género en la estructura, los procesos y la cultura organizacional, con una lógica de mejora continua.

En este sentido, el Plan parte del reconocimiento de la necesidad de identificar de forma sistemática las inequidades de género que puedan existir dentro de la organización, tanto en términos de participación, acceso a oportunidades y condiciones

laborales, como en dinámicas culturales, prácticas informales o sesgos estructurales. Sobre esta base diagnóstica, establece objetivos claros y acciones concretas, priorizadas y viables, que orientan el trabajo institucional hacia resultados medibles y coherentes con los principios de equidad y no discriminación.

El Plan incorpora además mecanismos de seguimiento y evaluación que permiten medir avances, identificar brechas persistentes y ajustar las estrategias cuando sea necesario. Esta dimensión es clave para asegurar que los compromisos se traduzcan en cambios reales y verificables, fortaleciendo la rendición de cuentas y la transparencia. A la vez, el enfoque del protocolo busca promover transformaciones estructurales y culturales sostenibles, trascendiendo acciones puntuales para incidir en normas, prácticas, liderazgos y patrones de interacción que configuran la vida institucional.

El protocolo de la Fundación se sustenta en su Código de Ética, su política de debida diligencia y su sistema de cumplimiento, lo que garantiza coherencia entre los valores declarados, las normas internas y la práctica cotidiana. De esta manera, la equidad de género se integra en el marco general de integridad institucional, consolidando un modelo de gestión alineado con estándares internacionales y con el compromiso de la Fundación de actuar con responsabilidad, legitimidad y enfoque de derechos.

5. Marco legal y de políticas

El marco legal del Plan de equidad de género tiene como propósito anclar el protocolo de manera sólida tanto a nivel institucional como jurídico, garantizando que sus compromisos no se limiten a declaraciones programáticas, sino que se sustentan en normas, estándares y obligaciones reconocidas. Este encuadre permite dotar al Plan de legitimidad, coherencia normativa y capacidad de exigibilidad interna, integrando la equidad de género dentro del sistema general de gobernanza, cumplimiento y gestión de riesgos de la organización.

En el plano internacional y regional, el marco se alinea con los principales referentes de la Unión Europea en materia de equidad de género, en particular con los lineamientos de la Estrategia de equidad de Género de la UE, que promueve la eliminación de la violencia y la discriminación, la participación equitativa en la toma de decisiones y la integración transversal de la perspectiva de género en políticas y programas. Asimismo, se consideran las disposiciones aplicables de programas como Horizon Europe y otros esquemas de financiación europea que establecen la adopción de Planes de equidad de Género como requisito de elegibilidad o como estándar de buena gobernanza en investigación e innovación. Esta alineación refuerza la compatibilidad

del protocolo con expectativas internacionales de integridad institucional, excelencia científica y responsabilidad social.

A nivel nacional, el marco legal del protocolo se vincula con la legislación laboral, de equidad y de no discriminación vigente en Costa Rica. La Ley de Promoción de la equidad Social de la Mujer (Ley N.º 7142) obliga al Estado e instituciones a velar porque las mujeres no sufran discriminación por razón de género y a promover condiciones de equidad de derechos en distintos ámbitos de la vida social y económica. (Asamblea Legislativa de Costa Rica) La legislación costarricense también prohíbe la discriminación por sexo y otras razones en el empleo, tanto en el Código de Trabajo como en normas más especializadas, y ha desarrollado instrumentos como la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N.º 7476), que busca sancionar prácticas discriminatorias y proteger la dignidad de las personas trabajadoras. (cso.go.cr) Estas normas se complementan con disposiciones sobre protección de la maternidad, paternidad y licencias parentales adoptadas recientemente, que refuerzan la atención a las necesidades de cuidado sin discriminación. (KPMG)

El Plan no sustituye estas obligaciones legales, sino que las desarrolla y operacionaliza dentro de la organización, asegurando que las prácticas internas no solo cumplan con la ley, sino que avancen progresivamente hacia estándares más altos de equidad. Esto implica incorporar análisis de género en procesos de recursos humanos, sistemas de evaluación de desempeño y mecanismos de protección que respondan a las realidades de las personas trabajadoras y a los compromisos legales nacionales.

En el ámbito interno, el protocolo se integra de forma coherente con las políticas y marcos normativos de la propia Fundación, incluyendo el manual de recursos humanos, el Código de Conducta, las políticas de salvaguarda y los protocolos de prevención del acoso. Esta articulación garantiza que la equidad de género no funcione como un instrumento aislado, sino como parte de un sistema institucional interconectado que regula comportamientos, procesos de toma de decisiones y mecanismos de protección. Incorporar de manera explícita la equidad de género en estos documentos rectores constituye además una buena práctica reconocida, ya que fortalece la durabilidad de los compromisos institucionales más allá de cambios en liderazgos o estructuras, asegurando continuidad, coherencia y sostenibilidad en el tiempo.

De esta manera, el marco legal del protocolo consolida un puente entre valores organizacionales, obligaciones jurídicas y prácticas cotidianas, fortaleciendo la responsabilidad institucional y la sostenibilidad de los cambios promovidos, y

asegurando que la política de equidad de género de la Fundación esté alineada con las normas y estándares nacionales e internacionales aplicables.

6. Gobernanza, Roles y Responsabilidades

Este Plan de equidad de género (protocolo) debe concebirse no como un documento simbólico o meramente declarativo, sino como un instrumento operativo de gobernanza integrado en las prácticas cotidianas de la organización. Su propósito es traducir los valores en acciones verificables, garantizando que los compromisos con la equidad de género se reflejen en decisiones, procedimientos y asignación de recursos, y no permanezcan únicamente en el plano discursivo. Por ello, el protocolo enfatiza la claridad de roles, la trazabilidad de las decisiones y la continuidad institucional, de modo que el avance no dependa de la motivación o permanencia de una sola persona.

Para lograrlo, la rendición de cuentas debe ser explícita y rastreable. Cada acción, ajuste de política o iniciativa vinculada al protocolo debe contar con una persona o rol claramente designado para la toma de decisiones, otro para la implementación y otro para el monitoreo. El registro escrito de decisiones, justificaciones y acciones de seguimiento crea memoria organizacional y permite que nuevos integrantes, ya sean personal contratado o voluntariado, comprendan tanto la intención como la evolución de las medidas de equidad. Esta documentación también fortalece la transparencia frente a donantes, aliados y beneficiarios, reforzando la legitimidad y la confianza.

La responsabilidad debe distribuirse de manera intencional en toda la organización y no concentrarse en una única “persona campeona” de género. Aunque puede existir un punto focal o coordinador que facilite la alineación, la sostenibilidad del protocolo depende de la corresponsabilidad. Órganos de liderazgo, responsables de programas, personal administrativo y voluntariado deben asumir contribuciones definidas y proporcionales a sus funciones. Esta distribución reduce la vulnerabilidad ante rotación de personal, desgaste o limitaciones de recursos, e integra la equidad de género como un deber colectivo y no como una tarea especializada u opcional.

En esencia, este protocolo establece una cadena funcional de gobernanza: quién decide, quién implementa, quién monitorea y quién reporta. Al clarificar estas funciones y asegurar que se documenten y revisen periódicamente, el protocolo se convierte en un marco de gestión vivo, capaz de continuidad, adaptación e impacto medible y no en una declaración estática de intenciones.

6.1 Estructura de gobernanza del protocolo

1. Oficial de equidad de Género y denuncia de Acoso Sexual / Responsable u Oficial a cargo

Tipo de Rol: Individual (personal contratado o voluntariado con mandato formal, en este caso elegido por la junta directiva de la organización). Se encarga de la coordinación, pero no asume toda la responsabilidad.

Funciones Principales

- Coordinar la implementación del protocolo.
- Mantener la documentación, indicadores y actas de reuniones.
- Servir como asesor/a interno/a en temas de género.
- Preparar informes trimestrales o semestrales.
- Funciona como un punto inicial de contacto al captar reportes de denuncias.
 - Recepción y registro: Al recibir una denuncia, el oficial la registrará de manera segura y confidencial. Asimismo, informará a la persona denunciante sobre este protocolo y la legislación aplicable en Costa Rica, incluyendo plazos y protección de derechos.
- Actuar como enlace con la Junta Directiva y la Alta Dirección.

Requisitos Mínimos

- Designación formal por escrito.
- Tiempo asignado (por ejemplo, 4–8 horas mensuales como mínimo).
- Acceso a espacios o foros de toma de decisiones.
- Formación básica en equidad de género o políticas sociales.

2. Comité de equidad de Género y denuncia de Acoso Sexual / Comunidad de Práctica

Tipo de Rol: Órgano Colectivo de la organización, cuenta con actores externos. El modelo de comité asegura una responsabilidad distribuida y sostenibilidad institucional, evitando que el proceso colapse cuando una sola persona se retira o deja la organización.

Composición (puede variar según sea valorado por la junta directiva y a nivel gerencial)

- 1 representante de la Junta Directiva
- 1 miembro de la Alta Dirección
- 1 representante de Recursos Humanos / Operaciones
- 1 integrante de Programas o Proyectos
- 1 voluntario/a o asesor/a externo/a (opcional)
- Oficial de equidad de Género y denuncia de acoso sexual (rol de secretaría)

Funciones Principales

- Validar prioridades y planes de acción.
- Procura que en caso de ser necesaria una investigación, esta será conducida de forma imparcial y con enfoque de género; con recopilación de evidencias, entrevistas y análisis. Garantizará el debido proceso para quien es señalado.
- Contribuye a proveer medidas de protección inmediata antes o durante la investigación, se pueden implementar medidas preventivas, tales como:
 - Separación temporal de las partes afectadas.
 - Ajustes de funciones, horarios o espacios.
 - Apoyo psicosocial o acompañamiento externo.
 - Estas medidas son preventivas y no constituyen sanción.
- Monitorear avances e indicadores.
- Revisar quejas o controversias relacionadas con la equidad de género.
- Garantizar canales de comunicación confidenciales de las denuncias en relación a acoso.
 - Canales de denuncia: Las denuncias pueden presentarse de forma escrita o verbal, ante la persona designada responsable de la gestión de denuncias, ante la o el responsable interno, de forma confidencial o anónima, si así lo requiere la persona afectada. Se le informará a la persona denunciante sobre los pasos, derechos y opciones disponibles.
- Aprobar revisiones o actualizaciones del protocolo.
- Garantizar la continuidad ante cambios de personal.

- Encargado de hacer vigente el plazo de la denuncia, tomando en cuenta que La ley costarricense (incluidas sus reformas) extiende el plazo para presentar denuncias de acoso sexual hasta ocho años desde la última conducta de acoso o desde que terminó el impedimento para denunciar.
- Encargado del seguimiento de resolución y sanciones. Con base en los resultados de la investigación, se emitirá un informe con conclusiones y recomendaciones. De confirmarse el acoso, se aplicarán sanciones apropiadas conforme a la gravedad de la conducta y la legislación aplicable, que pueden incluir llamados de atención, suspensiones, terminación de la relación laboral o de vinculación con la Fundación.
- La Fundación mantiene la obligación de llevar un registro interno de sanciones por acoso sexual, respetando la confidencialidad según las reformas legales.

Frecuencia de Reuniones

- Mínimo: Dos veces al año.
- Recomendado: Trimestral.

Documentación

- Actas formales de reunión.
- Registro de decisiones.
- Control o lista de asistencia.

6.2 Roles y Responsabilidades por Nivel Organizacional

1. Junta Directiva (Responsabilidad Estratégica)

La Junta Directiva asume la responsabilidad estratégica del Plan de equidad de género, asegurando que este se encuentre alineado con la misión, los valores institucionales y el marco legal vigente. Su rol consiste en aprobar formalmente el protocolo y cualquier revisión sustantiva, así como respaldar la asignación de recursos financieros y humanos necesarios para su ejecución. Además, debe revisar de manera periódica, al menos anual, los informes de avance para evaluar resultados y tomar decisiones informadas sobre ajustes o prioridades futuras. Dentro de sus funciones también se incluye el nombramiento o ratificación del Oficial de equidad de género, garantizando legitimidad y respaldo institucional. Esta responsabilidad se materializa en entregables concretos como declaraciones firmadas de aprobación y constancias en actas de sesión que documenten la revisión y seguimiento del plan.

2. Dirección Ejecutiva (Responsabilidad Operativa)

La Alta Dirección o Dirección Ejecutiva ejerce una responsabilidad operativa orientada a traducir los lineamientos estratégicos del protocolo en acciones concretas dentro de la gestión diaria de la organización. Su función principal es integrar los objetivos de equidad de género en la planificación operativa, asegurando que cada área o departamento incorpore acciones específicas dentro de sus planes de trabajo. Asimismo, debe supervisar que las jefaturas implementen las tareas asignadas, aprobar políticas internas relacionadas con equidad y no discriminación, y promover activamente la comunicación de avances y resultados para fortalecer la cultura organizacional. Esta responsabilidad se evidencia en instrumentos como circulares internas, memorandos de política y confirmaciones documentadas de asignación de recursos, los cuales garantizan coherencia entre intención estratégica y ejecución práctica.

3. Recursos Humanos (Responsabilidad Procedimental)

El área de Recursos Humanos u Operaciones, o su equivalente funcional en organizaciones pequeñas, asume una responsabilidad de carácter procedimental centrada en asegurar que los procesos internos reflejen criterios de equidad y sensibilidad de género. Esto implica aplicar prácticas de reclutamiento, selección y promoción inclusivas, así como mantener bases de datos del personal desagregadas que permitan monitorear brechas y tendencias. También corresponde a esta función facilitar la logística de capacitaciones, registrar y analizar información sobre licencias, equidad salarial y posibles quejas o conflictos relacionados con discriminación. Sus entregables suelen adoptar la forma de informes anuales de género, plantillas de contratación actualizadas y registros sistematizados que permitan la trazabilidad de decisiones y resultados.

Con la colaboración de la unidad de recursos humanos *Via Plus Latam* se compromete a capacitar de manera regular a su equipo sobre prevención de acoso sexual y derechos laborales en Costa Rica; Difundir este protocolo y la normativa relevante y promover una cultura institucional de respeto e equidad.

4. Personal y Voluntariado (Responsabilidad Participativa)

El personal contratado y el voluntariado desempeñan una responsabilidad participativa fundamental para que el protocolo se convierta en una práctica viva y no únicamente en un marco normativo. Su contribución se basa en la participación activa en encuestas, procesos de formación y espacios de consulta, así como en la disposición

para reportar situaciones de discriminación, sesgo o inquietudes relacionadas con la equidad de género. Asimismo, colaboran en la implementación de acciones específicas a nivel de proyectos o programas, aportando retroalimentación desde su experiencia directa. Esta responsabilidad se refleja en registros de participación, aportes cualitativos y mecanismos de retroalimentación que nutren el proceso de mejora continua y fortalecen el sentido de corresponsabilidad organizacional.

Este protocolo forma parte integral de la Política de equidad de género de Vía Plus Latam y refleja el compromiso de la organización con la legalidad, el respeto y la promoción de un ambiente libre de acoso sexual conforme a los estándares legales y de derechos humanos vigentes en Costa Rica.

7. Protocolo de Evidencia y Recolección de Datos del protocolo (Diagnóstico de Línea Base y Marco de Monitoreo para ONG, alineado con los estándares del Instituto Europeo para la equidad de Género, EIGE)

El propósito de este protocolo es cumplir con el requisito de enfoque basado en evidencia establecido por el Instituto Europeo para la equidad de Género (EIGE) para los Planes de equidad de Género, garantizando que las decisiones organizacionales se fundamenten en datos verificables y no únicamente en percepciones o impresiones subjetivas. A través de este marco, se busca identificar brechas de género mediante métodos sistemáticos y repetibles que permitan observar patrones, comparar periodos y sostener análisis consistentes en el tiempo. Asimismo, el protocolo tiene como objetivo facilitar la medición del progreso de manera continua, de modo que los avances, retrocesos o estancamientos puedan documentarse con claridad y sirvan como insumo para la toma de decisiones estratégicas.

Más allá de la recolección puntual de información, este enfoque pretende que el protocolo se mantenga como un documento vivo, capaz de adaptarse a los cambios organizacionales, al crecimiento institucional o a variaciones en el contexto social y normativo. En este sentido, el protocolo no solo define qué datos deben recopilarse, sino también cómo se obtienen, quién es responsable de su levantamiento y análisis, y con qué propósito se utilizarán dentro de los procesos de planificación, monitoreo y rendición de cuentas. De esta manera, la evidencia se convierte en un eje estructural del plan y no en un elemento accesorio, fortaleciendo la transparencia, la coherencia institucional y la capacidad de mejora continua.

7.1 Marco de Recolección de Datos

La recolección de datos dentro del Plan debe integrar de manera complementaria enfoques cuantitativos y cualitativos, con el fin de capturar tanto las dimensiones estructurales como las experienciales de la desigualdad. Este enfoque mixto permite no solo identificar brechas medibles en cifras y distribuciones, sino también comprender percepciones, dinámicas culturales y barreras informales que no siempre se reflejan en estadísticas. De esta forma, la organización obtiene una visión más completa y equilibrada de su realidad interna, fortaleciendo la toma de decisiones basada en evidencia.

7.2 Datos Cuantitativos

La recopilación de datos cuantitativos tiene como objetivo principal identificar disparidades medibles y comparables en el tiempo. Estos datos deben presentarse desagregados por sexo y, cuando sea posible y pertinente, incluir categorías de identidad de género que reflejen la diversidad de la organización. Entre los indicadores mínimos recomendados se encuentran el tamaño total de la fuerza laboral según sexo o género, la distribución de roles y niveles jerárquicos, desde posiciones de entrada hasta liderazgo, los tipos de contrato existentes (permanentes, temporales, consultorías o voluntariado), así como rangos salariales o bandas de remuneración. También resulta relevante registrar tasas de reclutamiento y promoción, participación en capacitaciones, representación en comités o juntas directivas, tasas de retención y rotación de personal, y el uso de licencias parentales o relacionadas con el cuidado.

En cuanto a la periodicidad, se recomienda realizar una medición de línea base al inicio del protocolo y, como mínimo, una actualización anual. En organizaciones medianas o grandes, puede resultar conveniente incorporar una revisión intermedia semestral para monitorear tendencias de manera más dinámica. Las principales fuentes de información suelen provenir de registros de Recursos Humanos u Operaciones, resúmenes de nómina o finanzas, listados de personal asignado a proyectos y bases de datos de voluntariado. La clave es que la información sea consistente, verificable y mantenida de forma sistemática para facilitar comparaciones históricas.

7.3 Datos Cualitativos

La recolección de datos cualitativos tiene como propósito comprender percepciones, cultura organizacional y posibles barreras informales que no se evidencian en los registros numéricos. Este componente busca capturar la experiencia vivida de las personas dentro de la institución, proporcionando contexto y profundidad a los indicadores cuantitativos. Para ello pueden utilizarse diversos métodos, tales como encuestas anónimas en formato digital o físico, entrevistas semiestructuradas dirigidas

al liderazgo, al personal y al voluntariado, así como grupos focales que pueden organizarse de manera mixta o diferenciada por género cuando el contexto cultural lo haga apropiado. Adicionalmente, las entrevistas de salida, cuando sean viables, y los canales abiertos de retroalimentación, como formularios electrónicos o buzones de sugerencias, constituyen herramientas valiosas para obtener información honesta y espontánea.

Entre los temas clave a explorar se incluyen la percepción de equidad en procesos de contratación y promoción, experiencias de sesgo o discriminación, sentimientos de inclusión y pertenencia, presiones relacionadas con el equilibrio entre vida laboral y personal, preocupaciones sobre seguridad o acoso, acceso a mentorías y oportunidades de desarrollo, así como la influencia de procesos informales de toma de decisiones. En términos de frecuencia, se sugiere aplicar encuestas completas cada 12 a 24 meses, complementadas por encuestas breves de pulso cada 6 a 12 meses que permitan detectar cambios rápidos en el clima organizacional. Las entrevistas y grupos focales deberían realizarse al menos una vez por ciclo del protocolo, garantizando que la voz de las personas forme parte activa del monitoreo y la mejora continua.

7.4 Áreas a Evaluar

El diagnóstico debe revisar de manera explícita las siguientes dimensiones organizacionales:

Composición de la Fuerza Laboral

- Distribución de género por departamento, nivel de senioridad y tipo de empleo.
- Representación en roles técnicos frente a roles administrativos.
- Proporción entre voluntariado y personal remunerado.

Reclutamiento y Promoción

- Composición por género de los grupos de postulantes.
- Resultados de listas cortas (shortlists) y selecciones finales.
- Oportunidades de movilidad interna.
- Transparencia de los criterios de selección y promoción.

Remuneración y Contratos

- Bandas salariales o rangos de honorarios.
- Duración y estabilidad de los contratos.
- Diferencias entre consultorías y empleos formales.

- Acceso a beneficios (cuando aplique).

Roles de Toma de Decisiones

- Membresía en la Junta Directiva.
- Participación en comités, grupos de dirección o liderazgos de proyectos.
- Autoridad de firma y roles con control presupuestario.

Equilibrio Vida-Trabajo

- Disponibilidad de horarios flexibles.
- Acceso a modalidades de trabajo remoto o híbrido.
- Prácticas de licencias relacionadas con el cuidado.
- Expectativas de horas extra y demandas de viaje.

Cultura Organizacional

- Percepción de inclusión y seguridad psicológica.
- Normas de comunicación respetuosa.
- Confianza en los mecanismos de reporte de acoso.
- Visibilidad de la equidad de género en las comunicaciones internas.

8. Objetivos estratégicos

Via Plus Latam asume los siguientes objetivos en materia de género para los próximos cinco años de trabajo:

1. Prevenir y reducir la violencia de género para la consolidación de sociedades latinoamericanas donde hombres y mujeres se respetan en igualdad de condiciones y resuelven pacíficamente sus conflictos, gracias a campañas de sensibilización, apoyo para personas afectadas por violencia de género y la promoción de formación interna sobre identificación y prevención de violencia basada en género.
2. Promover equidad en los empleos, ingresos y liderazgo entre hombres y mujeres en Latinoamérica con la intención de que la satisfacción y el ascenso laboral no dependan de condicionamientos de género, por medio de la creación de mejores oportunidades para las mujeres en procesos de reclutamiento, remuneración, promoción y desarrollo profesional; el fomento de prácticas de transparencia salarial y condiciones laborales equitativas, y el fomento de la participación equitativa de los géneros en roles de liderazgo interno de la organización.
3. Reducir las brechas en las responsabilidades de cuidados y trabajo no remunerado para la consecución de sociedades latinoamericanas donde los deberes se encuentran adecuadamente repartidos entre los géneros y las mujeres pueden disfrutar de una vida digna, satisfactoria y con las mismas

oportunidades que los hombres, a través de políticas de conciliación laboral y vida personal que promuevan una distribución justa de las responsabilidades de cuidado entre personas de distintos géneros.

4. Fomentar una participación equitativa en la toma de decisiones dentro de espacios deliberativos en las sociedades latinoamericanas con miras a una representación más justa en posiciones de alta dirección, por medio del diseño de estrategias para la promoción del liderazgo y empoderamiento de mujeres y grupos subrepresentados en órganos de alto nivel públicos y privados.
5. Combatir estereotipos y roles de género presentes en las sociedades latinoamericanas de modo que las percepciones preconcebidas no limiten las oportunidades y metas de las mujeres, gracias a la implementación de acciones educativas y comunicacionales que cuestionen estereotipos de género a través del uso de datos fiables, así como con campañas que ejemplifiquen y expandan la visión de las personas sobre los roles de género en la sociedad usando ejemplos reales de éxito y de ruptura de barreras sociales.

9. Plan de acción

Esta línea de acción operacionaliza los objetivos estratégicos de la Fundación relacionados con la prevención de la violencia de género, la equidad en el empleo, el liderazgo, los ingresos y la conciliación de responsabilidades de cuidado. Se implementa en coherencia con la Política de Equidad de Género, el Código de Ética y Conducta, el Protocolo de Acoso Sexual conforme a la Ley 7476 de Costa Rica y con referentes internacionales como la Estrategia de equidad de Género de la Unión Europea. Su finalidad es eliminar barreras estructurales, sesgos y desigualdades que inciden en la trayectoria profesional, las condiciones laborales, la seguridad económica y la participación en la toma de decisiones de las personas vinculadas a la Fundación, contribuyendo además a transformar estereotipos de género desde la práctica organizacional.

En materia de reclutamiento y selección, la Fundación garantiza procesos transparentes, inclusivos y libres de sesgos de género, en línea con el objetivo institucional de promover equidad en el acceso al empleo y combatir estereotipos que limitan oportunidades. Las convocatorias utilizan lenguaje inclusivo y no sexista, se difunden en redes diversas para ampliar la participación de mujeres y grupos subrepresentados, y las descripciones de puesto se basan estrictamente en competencias y funciones, evitando requisitos innecesarios que reproduzcan exclusiones. Siempre que sea posible, se conforman comités de selección diversos y se aplican evaluaciones estructuradas con criterios previamente definidos. La

organización mantiene registros de datos desagregados por género para monitorear resultados. Con ello se espera avanzar hacia un mayor equilibrio de género en nuevas contrataciones, especialmente en roles técnicos, de liderazgo o tradicionalmente masculinizados.

En relación con el desarrollo profesional y la promoción, la Fundación actúa sobre el objetivo estratégico de fomentar la participación equitativa en espacios de decisión y liderazgo. Se parte del reconocimiento de que los sesgos y las cargas de cuidado pueden afectar las trayectorias laborales, por lo que se consolidan sistemas de promoción basados en méritos, capacidades y resultados. Los criterios para ascensos están claramente documentados, se promueve el acceso equitativo a formación, representación institucional, viajes profesionales y liderazgo de proyectos, y se impulsan programas internos de mentoría y fortalecimiento del liderazgo femenino. La organización da seguimiento a posibles brechas de género en posiciones de decisión y asegura que las evaluaciones de desempeño se basen en resultados y calidad del trabajo, no en disponibilidad presencial prolongada. Se proyecta así un aumento progresivo de mujeres y de personas de géneros subrepresentados en roles de coordinación y dirección.

En el ámbito de la equidad salarial, la Fundación contribuye directamente al objetivo de promover equidad en ingresos. Se establecen revisiones periódicas de escalas salariales y honorarios para detectar diferencias no justificadas, aplicando el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Se refuerza la transparencia en los criterios de remuneración y se incorpora el análisis de género en la planificación presupuestaria de proyectos. Cuando se identifican brechas injustificadas, se implementan medidas correctivas progresivas. El resultado esperado es la reducción sostenida de cualquier diferencia salarial no respaldada por criterios objetivos.

Respecto a la estabilidad contractual, esta línea de acción responde al objetivo de reducir desigualdades estructurales en el empleo y evitar que las responsabilidades de cuidado generen precarización diferenciada. La Fundación aplica criterios objetivos y transparentes en renovaciones o extensiones de contratos, realiza seguimiento de la distribución de contratos temporales y estables por género, e integra el enfoque de género en la asignación de proyectos. Se garantiza que la maternidad, la paternidad o responsabilidades de cuidado no afecten la continuidad contractual ni el desarrollo profesional. Se busca así fortalecer la seguridad laboral de mujeres y personas con responsabilidades de cuidado.

Finalmente, en el eje de conciliación y corresponsabilidad de cuidados, la Fundación avanza directamente sobre el objetivo estratégico de reducir brechas en

responsabilidades de cuidado. Se promueven modalidades de trabajo flexibles cuando la función lo permite, se respetan horarios y límites de disponibilidad, y el uso de licencias legales no genera penalizaciones en evaluaciones. La cultura organizacional impulsa la corresponsabilidad de cuidados entre géneros y se planifican reuniones en horarios razonables. Estas medidas contribuyen a un entorno laboral sostenible, con menor desgaste y mayor retención de talento femenino.

De manera transversal, todas estas acciones se implementan bajo un enfoque de tolerancia cero frente al acoso y la violencia de género, reforzando el primer objetivo estratégico de prevención de la violencia. Se aplican principios de no discriminación, interseccionalidad, confidencialidad, debida diligencia y rendición de cuentas al órgano de gobierno, asegurando que la equidad de género no solo sea una política interna, sino un componente estructural del modelo institucional y un aporte concreto a la transformación de las sociedades latinoamericanas.

9.1 Toma de decisiones en equidad de género

La Fundación busca garantizar una participación equitativa de los géneros en los espacios de toma de decisiones internas de la organización (Junta Directiva, comités, liderazgos de proyectos y posiciones estratégicas), evitando sesgos estructurales y promoviendo procesos transparentes y medibles.

Los objetivos específicos de esta sección son: aumentar la representación equilibrada de género en órganos de alto nivel; asegurar transparencia en los procesos de selección de liderazgo; reducir los sesgos inconscientes en las designaciones internas; prevenir la exclusión informal y la concentración de poder; y generar referentes de liderazgo diverso que contribuyan a transformar la cultura organizacional.

Para alcanzar estos objetivos, la organización implementará un conjunto de acciones estructuradas en cinco líneas estratégicas.

En primer lugar, respecto a la representación en juntas, comités y liderazgos, se realizará un diagnóstico anual de la composición de género en todos los órganos de decisión. Este mapeo permitirá identificar brechas y tendencias, y será coordinado por el Punto Focal de Género en conjunto con el área de Recursos Humanos u Operaciones. El indicador principal será el porcentaje de mujeres y hombres por cada órgano o instancia de decisión, y se ejecutará durante el primer trimestre de cada año. Asimismo, se adoptará una política interna de balance de género que promueva una composición equilibrada en comités y posiciones de liderazgo. Esta política deberá ser

aprobada formalmente por la Junta Directiva durante el primer semestre del primer año de implementación.

En segundo lugar, en relación con la transparencia de los procesos de selección, se establecerá como práctica institucional que toda oportunidad de liderazgo interno sea anunciada con criterios claros, tiempos definidos y requisitos explícitos. Esto permitirá reducir las designaciones informales y ampliar el acceso equitativo a posiciones de influencia. El indicador de seguimiento será el porcentaje de puestos anunciados públicamente frente a los asignados por designación directa. Complementariamente, se implementarán rúbricas o matrices de evaluación estandarizadas para la selección de liderazgos, con el fin de disminuir la subjetividad y los sesgos inconscientes. La existencia y uso documentado de estas herramientas constituirá el principal indicador de cumplimiento.

En tercer lugar, se incorporarán metas y umbrales mínimos de representación, siempre que la normativa legal lo permita. Como referencia, se promoverá que la Junta Directiva cuente con al menos un 40 % de representación del género subrepresentado, que los comités internos mantengan un mínimo del 35 %, y que los paneles de selección incluyan al menos una persona de un género distinto al predominante. En contextos donde no sea viable establecer cuotas formales, se utilizará el concepto de “equilibrio progresivo”, orientado a mejorar gradualmente la composición sin imponer restricciones legales.

En cuarto lugar, se impulsará el desarrollo de liderazgo femenino y de grupos subrepresentados mediante la creación de un programa interno de mentoría, que vincule a mujeres y otras personas con menor representación en espacios de poder con líderes senior de la organización. El número de duplas activas funcionará como indicador de avance. De forma complementaria, se promoverán capacitaciones en liderazgo, negociación y habilidades directivas, registrando anualmente las horas de formación impartidas y la participación desagregada por género.

En quinto lugar, se abordará la dimensión cultural y los estereotipos de género mediante la realización de talleres anuales sobre sesgos inconscientes dirigidos a personal, voluntariado y equipos directivos. Estos espacios buscarán sensibilizar y cuestionar patrones que limitan el acceso equitativo al liderazgo. Asimismo, se desarrollarán campañas internas de comunicación que visibilicen referentes diversos y modelos de liderazgo inclusivo, con el propósito de ampliar las percepciones tradicionales sobre quién puede ocupar posiciones de decisión.

El seguimiento de este apartado se realizará a través de indicadores específicos tales como el porcentaje de mujeres en la Junta Directiva, la proporción de mujeres y hombres en comités internos, la distribución de liderazgos de proyectos por género, el porcentaje de procesos de selección que utilicen rúbricas documentadas, el número de mentorías activas y la participación en capacitaciones relacionadas con liderazgo e equidad. Estos indicadores permitirán evaluar avances de manera periódica y ajustar las acciones cuando sea necesario, garantizando que la equidad en la toma de decisiones se traduzca en cambios reales y sostenibles dentro de la organización.

9.2 Cultura Organizacional y Ambiente Laboral

Este eje del protocolo busca garantizar que la Fundación opere como un entorno laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de violencia, donde todas las personas puedan participar plenamente sin temor a discriminación, acoso o exclusión.

Se basa en los principios de:

- Respeto y equidad (Código de Ética)
- Tolerancia cero frente a acoso y abuso
- Enfoque de derechos humanos
- Interseccionalidad
- Bienestar y trabajo digno

En materia de lenguaje y comunicación con enfoque de género, la Fundación reconoce que la cultura organizacional también se construye a través de las palabras, imágenes y narrativas que utiliza. Por ello, se establece como criterio institucional el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en documentos internos, convocatorias, comunicaciones públicas y materiales de proyectos, evitando expresiones que invisibilicen o jerarquicen a las personas por razón de género. Asimismo, se previene la reproducción de estereotipos de género en imágenes, ejemplos y relatos institucionales, y se promueve una representación equilibrada de mujeres y hombres en vocerías, paneles, publicaciones y eventos. La organización reconoce y respeta la identidad de género, el nombre elegido y la forma de autoidentificación de cada persona en todos sus registros y espacios de interacción. Con ello se busca consolidar una cultura comunicacional que no reproduzca sesgos ni normalice desigualdades estructurales.

En relación con la prevención y abordaje del acoso, la violencia y otras conductas indebidas, la Fundación adopta un enfoque de salvaguarda integral y de tolerancia cero, articulado con su Código de Ética y Conducta, la Política de Equidad de Género y

el Protocolo de Manejo de Denuncias por Acoso Sexual, en concordancia con la legislación costarricense aplicable, incluida la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476). Este marco es de aplicación para personal contratado, voluntariado, personas consultoras, socios y participantes en actividades de la Fundación, y cubre tanto espacios presenciales como virtuales vinculados a la organización.

La Fundación establece procedimientos claros, accesibles y conocidos para la gestión de situaciones de acoso, violencia o abuso. Se habilitan canales de denuncia confidenciales y, cuando corresponda, anónimos, garantizando la prohibición de represalias contra quienes denuncien de buena fe y el acceso a información clara sobre derechos y etapas del proceso. Se prevén medidas de protección inmediata, tales como la separación preventiva de las partes, ajustes temporales de funciones o espacios de trabajo, y apoyo psicosocial o referencia a servicios externos cuando sea necesario. Las investigaciones se realizan de forma imparcial, con enfoque de género, respeto al debido proceso y estricta protección de la confidencialidad. Las resoluciones se formalizan mediante informes con conclusiones y la aplicación de sanciones proporcionales, que pueden ir desde amonestaciones hasta la terminación de la relación laboral o contractual, manteniéndose registros internos conforme a la normativa vigente. Este sistema se complementa con acciones preventivas, incluyendo la difusión permanente del protocolo y la incorporación de cláusulas de conducta ética y prevención de violencia en contratos y acuerdos con terceros.

En el ámbito de formación y fortalecimiento de capacidades, la Fundación integra de manera sistemática procesos de sensibilización y capacitación orientados a reducir sesgos inconscientes y prevenir prácticas discriminatorias. Se establecen formaciones periódicas obligatorias en equidad de género, sesgos inconscientes, prevención del acoso y comunicación inclusiva, así como procesos diferenciados para dirección y órgano de gobierno en liderazgo inclusivo, y para personal técnico en integración de la perspectiva de género en proyectos. Estos contenidos forman parte también de la inducción de nuevo personal, reforzando su carácter estructural dentro del sistema de cumplimiento y gobernanza interna. Se espera con ello una mayor conciencia institucional y una disminución de prácticas discriminatorias normalizadas.

Finalmente, la Fundación promueve activamente la seguridad psicológica como condición para una participación plena y una cultura organizacional saludable. Se fomenta una cultura de respeto en reuniones y espacios de trabajo, con tolerancia cero frente a comentarios sexistas, burlas, microagresiones o conductas que menoscaban la dignidad de las personas. Se habilitan mecanismos seguros de retroalimentación interna, como encuestas y buzones éticos, y se impulsa un liderazgo que modele

escucha activa, inclusión y manejo respetuoso de desacuerdos. Asimismo, se reconoce la carga emocional asociada a ciertos roles, especialmente en trabajo comunitario, y se incorporan medidas de prevención del desgaste y el burnout. El resultado esperado es un entorno en el que aumenten la participación, la creatividad, la retención de talento y el bienestar organizacional, y se consoliden la equidad de género y la no violencia como pilares estructurales de la gobernanza institucional.

9.3 Enfoque de género transversal a los proyectos, investigaciones y acción externa

Los proyectos, investigaciones, políticas públicas, artículos de opinión y demás productos surgidos del seno de Vía Plus Latam tendrán integrado el enfoque de género de manera transversal, lo cual se garantizará, primero, a través de un proceso de capacitación continua en equidad de género para todo el equipo, que incluirá necesariamente la sensibilización sobre los sesgos inconscientes en materia de género, de modo que el personal posea el conocimiento técnico necesario sobre los elementos que debe considerar, incluir o evitar durante el trabajo para lograr esta meta.

Por otra parte, la integración de indicadores de género, tanto cualitativos como cuantitativos, se considerará un requisito fundamental para el desarrollo de cualquier producto de la organización durante, pero no limitada a la planificación, seguimiento y evaluación de estos. Este aspecto incluirá procesos de monitoreo y rendición de cuentas, con su respectiva revisión anual de avances y brechas identificadas. Para ver la lista de indicadores mínimos, revisar la sección de Monitoreo, evaluación e indicadores.

Asimismo, este requisito incluirá necesariamente la construcción y utilización de datos desagregados por género, de modo que la información recabada por la organización sobre sus beneficiarios particulares estará estratificada entre hombres, mujeres y una categoría de “Otro” donde la persona podrá indicar el género específico con el cual se identifica. Para garantizar la correcta ejecución de este proceso también se llevarán a cabo capacitaciones formativas internas sobre el trato adecuado de datos personales y datos sensibles, además de considerar el consentimiento informado y los cuatro principios bioéticos cuando corresponda. Cuando se colecten datos de fuentes externas, se procurará que estos cumplan con los mismos lineamientos en la medida de lo posible.

Finalmente, Vía Plus Latam se compromete a colaborar y desarrollar proyectos conjuntos, así como a recibir formación y criterio experto con organizaciones especializadas en materia de género, derechos de las mujeres y derechos de las

personas sexualmente diversas, lo cual incluirá el diálogo con redes regionales para fortalecer el impacto.

9.4. Recursos y Fortalecimiento de Capacidades en equidad de género y acoso sexual

El propósito de esta sección es garantizar que el Plan (protocolo) sea operativo y sostenible en el tiempo, y no un ejercicio simbólico o meramente declarativo. Para ello, se establecen los recursos mínimos humanos, financieros y de conocimiento necesarios para su implementación efectiva. Un protocolo que no cuenta con tiempo asignado, presupuesto identificado ni capacidades internas corre el riesgo de convertirse en un mandato sin financiamiento ni viabilidad práctica. Por lo tanto, esta sección busca asegurar que la equidad de género sea respaldada por medios concretos y no solo por intención institucional.

Tiempo de Personal Dedicado

La organización se compromete a asignar horas de trabajo explícitas para la coordinación y ejecución de actividades vinculadas al protocolo. Esta responsabilidad puede recaer en distintas figuras según el tamaño y estructura institucional, tales como el Oficial de equidad de Género, un/a representante de Recursos Humanos u Operaciones, o miembros del comité de género y acoso sexual.

Como referencia adaptable, una micro-ONG con menos de cinco personas podría destinar entre dos y cuatro horas mensuales; una ONG pequeña, entre cuatro y ocho horas; y una organización mediana, entre ocho y dieciséis horas al mes. Estas horas deben reflejarse en descripciones de puesto o términos de referencia, reconocerse cuando aplique dentro de evaluaciones de desempeño y protegerse de ser absorbidas completamente por otras tareas urgentes. El objetivo no es sobrecargar al personal, sino asegurar continuidad mínima y legitimidad institucional.

Líneas Presupuestarias

Incluso presupuestos simbólicos o de pequeña escala cumplen una función clave al establecer legitimidad, trazabilidad y responsabilidad financiera. El objetivo no es generar un gasto elevado, sino reconocer explícitamente que la equidad de género y fortalecimiento del rol de la mujer, requiere inversión, aunque sea modesta. Entre las categorías presupuestarias recomendadas se incluyen capacitaciones y talleres, herramientas de encuestas y recolección de datos, materiales de comunicación interna como guías o campañas visuales, instrumentos de monitoreo y evaluación, así como eventuales servicios de consultoría o facilitación externa.

En cuanto a la gradualidad, durante el primer año puede asignarse una partida simbólica o piloto, por ejemplo entre 0.5 % y 1 % del presupuesto administrativo y en los años siguientes ajustarse según necesidades y resultados observados. En organizaciones que operan principalmente con fondos de cooperación, se recomienda integrar actividades relacionadas con el protocolo dentro de los gastos indirectos o administrativos de proyectos, siempre que los lineamientos del donante lo permitan.

Estrategia de Capacitación

La capacitación tiene como objetivo desarrollar competencia interna en equidad de género, para evitar que la implementación dependa de una sola persona. Se busca construir conocimiento distribuido y una cultura organizacional consciente y alineada. Los grupos meta incluyen la Junta Directiva y la Alta Dirección, con énfasis en conciencia estratégica, Recursos Humanos u Operaciones con foco en equidad procedimental, equipos de programas y de campo orientados a prácticas inclusivas, y voluntariado o consultorías para asegurar coherencia cultural.

Las modalidades pueden combinar talleres introductorios anuales dirigidos a todo el personal y voluntariado, sesiones temáticas breves sobre temas específicos como sesgos en reclutamiento o prevención del acoso, módulos de aprendizaje en línea o cursos gratuitos seleccionados, y espacios de aprendizaje entre pares o comunidades de práctica. Como estándar mínimo se propone al menos una capacitación estructurada al año, complementada idealmente con recordatorios breves o micro-sesiones cada seis meses que mantengan la temática activa y actualizada.

Experiencia Externa (Cuando Sea Necesaria)

En determinadas circunstancias puede resultar conveniente recurrir a apoyo externo especializado. Esto puede incluir el diseño de diagnósticos iniciales o encuestas de línea base, mediaciones en situaciones de conflicto o temas culturales sensibles, revisiones legales o de cumplimiento normativo, así como capacitaciones avanzadas en liderazgo inclusivo o mitigación de sesgos.

El apoyo externo puede provenir de consultores o facilitadores en equidad de género, alianzas con centros académicos o de investigación, organizaciones socias con experiencia relevante, o incluso asesores voluntarios y especialistas pro-bono en contextos de recursos limitados. La selección debe basarse en experiencia demostrable en inclusión y género, sensibilidad cultural y regional, claridad en el alcance del trabajo y sus entregables, así como transparencia en costos o acuerdos de contribución en especie.

Medidas para la Sostenibilidad de Capacidades

Para asegurar continuidad más allá de personas o periodos específicos, se recomienda establecer mecanismos simples pero efectivos de preservación del conocimiento. Entre ellos se incluye mantener una carpeta compartida de recursos guías, plantillas y herramientas, documentar todas las capacitaciones y materiales generados para su reutilización, rotar los roles dentro de comités para construir conocimiento distribuido y promover la participación del personal en redes externas, seminarios o espacios de intercambio profesional. Estas acciones contribuyen a que la capacidad institucional se fortalezca de forma progresiva y no dependa de memorias individuales.

10. Monitoreo, evaluación e indicadores

Los indicadores cuantitativos serán al menos, pero no estarán limitados a, los siguientes:

- Distribución del personal por género, disciplina, función (incluido personal administrativo, pasantes y voluntarios) y tipo de relación contractual con la organización
- Número de personas que dejaron la organización en los años anteriores, desagregado por género y por años de permanencia
- Existencia de un oficial de equidad de género
- Existencia de un protocolo público para tratar los casos de acoso de género
- Existencia de lineamientos sobre horarios laborales flexibles, trabajo a medio tiempo y teletrabajo
- Posibilidad de acceder a la licencia por maternidad
- Posibilidad de acceder a la licencia por paternidad
- Número de formaciones recibidas por el personal en materia de género
- Presencia de datos desagregados por género en los productos

Los indicadores cualitativos mínimos, que serán comprobados por medio de análisis documental, entrevistas, encuestas anónimas y grupos focales, se presentan a continuación:

- Integración transversal del conocimiento en materia de género: puede medirse a través de la visibilidad otorgada a la generación de conocimiento sobre equidad de género dentro de la organización, cristalizada en sus productos y políticas internas; la institucionalización de la equidad de género en forma de programas

y de la designación interna de un oficial de género, para lo cual se podrán realizar evaluaciones internas como revisiones por parte de expertos externos a la organización, entre otros.

- El grado de adopción de los objetivos de equidad de género establecidos en esta guía: puede monitorearse mediante la observación de la participación del personal en las medidas implementadas y su nivel de aceptación, incluida su naturalización dentro de la cultura organizacional; así como se evidenciará por medio de los recursos humanos y financieros asignados para respaldarlas.
- Transformación cognitiva hacia una mayor sensibilidad de género: se centra en los efectos de las medidas implementadas tanto en las prácticas formales como informales, al comprobar una mayor atención a las ideas y perspectivas de las mujeres en los mecanismos de toma de decisiones, así como el porcentaje de participación de las mujeres con respecto de los hombres en los mismos espacios. Deben considerarse los distintos niveles de la estructura organizacional.

Los indicadores cualitativos y cuantitativos designados por la organización para el efectivo seguimiento de los productos y procesos internos deberán recolectarse al menos una vez al año. Para llevar a cabo este procedimiento, será designado un oficial de género, quien será elegido por la junta directiva por el plazo de dos años con posibilidad de reelección indefinida, y será designado siguiendo criterios técnicos de expertise en la materia, incluyendo tanto los atestados formales como la experiencia laboral. El oficial podrá ser removido antes de finalizar su periodo por la junta directiva en caso de no cumplir con los deberes asignados de forma satisfactoria al cumplirse su primer año de elección, y tampoco habrá obligación alguna por parte de la jerarquía máxima de renovar su postulación al cumplirse un ciclo (dos años) de gestión.

11. Comunicación y transparencia

Este apartado busca fortalecer la legitimidad institucional, la rendición de cuentas y el cambio cultural, asegurando que el compromiso con la equidad de género sea conocido, comprendido y monitoreado por personal, aliados, donantes y comunidades.

Este componente se alinea con:

- Principio de Transparencia (Código de Ética)
- Enfoque de derechos humanos
- Estándares de rendición de cuentas de cooperación internacional

11.1 Plan de comunicación interna

Busca garantizar que todo el personal y personas vinculadas comprendan el protocolo, sus implicaciones y su rol en la implementación.

Acciones:

- Presentación oficial del protocolo por la junta directiva.
- Inclusión del protocolo en procesos de inducción de nuevo personal, consultores y voluntariado.
- Difusión interna periódica de avances, indicadores, buenas prácticas y actualizaciones normativas.
- Integración del protocolo en manuales internos, políticas de RR. HH. y espacios de planificación institucional.
- Uso de lenguaje claro y accesible, evitando tecnicismos innecesarios.

Resultado esperado: Personal informado, corresponsable y consciente de cómo sus acciones contribuyen a la equidad de género.

11.2 Plan de comunicación externa

Busca posicionar a la Fundación como organización comprometida con la equidad de género y la gobernanza ética.

Acciones:

- Publicación del protocolo o su resumen ejecutivo en la página web institucional.
- Inclusión del compromiso con la equidad de género en presentaciones institucionales, propuestas de proyectos e informes anuales.
- Mención del protocolo en espacios de articulación, redes y alianzas estratégicas.

Resultado esperado: Mayor confianza de donantes, socios y comunidades en la coherencia ética de la Fundación.

11.3 Informes a donantes y socios

Esta sección busca integrar la equidad de género como parte de la rendición de cuentas programática e institucional.

Acciones:

- Incorporar resultados de género en informes técnicos y narrativos de proyectos.
- Uso de datos desagregados por género en reportes.
- Reportar avances institucionales del protocolo cuando sea relevante para marcos de cooperación (UE, agencias internacionales, fundaciones).
- Incluir el protocolo como referencia en procesos de debida diligencia con socios.

Resultado esperado: Reconocimiento del protocolo como parte del sistema de calidad y cumplimiento institucional.

11.4. Mecanismos de realimentación

Busca garantizar participación, aprendizaje institucional y mejora continua.

Mecanismos:

- Encuestas internas periódicas sobre clima laboral y percepción de equidad.
- Espacios seguros para retroalimentación (canal ético, buzón confidencial).
- Consultas internas en revisiones del protocolo.
- Incorporación de aprendizajes y ajustes anuales.
- Canales para que socios y participantes de proyectos compartan retroalimentación relacionada con género y trato digno.

Un protocolo dinámico, basado en evidencia y ajustado a la realidad organizacional.

12. Cronograma de implementación y ciclo de revisión del Plan de Equidad de Género

El cronograma de implementación y revisión del plan de equidad de género tiene como finalidad asegurar que el plan sea realista, manejable y verificable dentro de una organización pequeña. En la fundación buscamos contar con un horizonte temporal claro y momentos definidos de revisión permite que la equidad de género se integre de forma práctica en la gestión diaria sin generar una carga administrativa excesiva. Un calendario explícito transmite compromiso institucional y evita que el plan quede como una intención abstracta o simbólica.

En cuanto a la duración del plan, se recomienda un ciclo de dos años, con posibilidad de extensión si la organización considera que aún existen acciones pendientes o nuevos objetivos emergentes. Este periodo resulta adecuado para una estructura reducida, ya que ofrece tiempo suficiente para introducir cambios culturales y procedimentales básicos sin perder dinamismo ni relevancia. La fecha de inicio y la fecha de cierre deben quedar registradas por escrito en la primera página del documento y contar con la aprobación formal de la persona directora o del órgano de gobernanza correspondiente, aunque sea una junta pequeña o un comité interno.

Para facilitar la ejecución, el plan se organiza mediante hitos anuales simples y concretos. Cada año debería contemplar al menos una actualización básica de datos, por ejemplo, la distribución de roles y responsabilidades por género, una actividad de capacitación o sensibilización interna, aunque sea breve, y al menos un pequeño ajuste de práctica organizacional, como revisar el lenguaje de convocatorias, protocolos de reuniones o criterios de selección de voluntariado. También es recomendable realizar una comunicación interna sencilla, como un breve correo o nota compartida, que recuerde los compromisos de equidad y visibilice avances. Toda esta información puede resumirse en un informe corto de una o dos páginas, almacenado en una carpeta digital compartida y comentado en una reunión interna general.

A la mitad del ciclo, es decir, al finalizar el primer año, se sugiere realizar una revisión intermedia ligera. El objetivo es reflexionar si las acciones propuestas han sido realistas, si alguna no se ha podido ejecutar y si han surgido nuevas necesidades. Esta revisión puede apoyarse en una breve conversación grupal, una mini-encuesta anónima o simplemente un espacio estructurado de retroalimentación. El resultado ideal es una nota corta que indique qué acciones continúan, cuáles se ajustan y si se incorporan nuevas prioridades.

La evaluación final se realiza en el último trimestre del segundo año y busca identificar logros, brechas pendientes y aprendizajes para el siguiente ciclo. En organizaciones pequeñas, esta evaluación puede consistir en comparar la situación inicial con la actual, por ejemplo, en participación, percepciones internas o prácticas adoptadas y recoger impresiones cualitativas del equipo. No se requiere un informe extenso; un documento breve de dos o tres páginas es suficiente para dejar constancia de los resultados y orientar el siguiente plan.

Además del calendario previsto, es importante reconocer que pueden existir momentos de revisión anticipada si ocurren cambios relevantes, como la salida o entrada de personal clave, variaciones significativas en financiamiento, nuevas obligaciones

legales o incidentes internos que afecten la cultura organizacional. En estos casos, el plan puede ajustarse sin esperar al cierre del ciclo.

Dado el tamaño de la organización, se recomienda mantener el enfoque en la simplicidad y la integración. Los hitos del Plan de equidad pueden alinearse con reuniones de planificación ya existentes o con reportes a donantes para evitar duplicación de esfuerzos. El objetivo no es crear procesos paralelos, sino incorporar la equidad de género dentro de la dinámica normal de trabajo. De esta manera, el cronograma se convierte en una herramienta flexible, realista y sostenible.