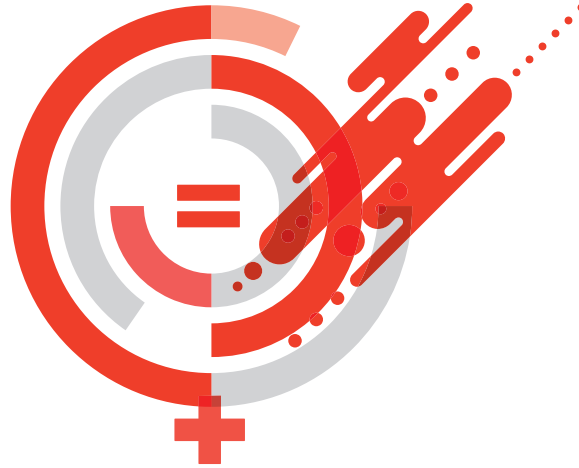


AUDITORÍA IBEROAMERICANA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Preparación de los gobiernos para la
implementación del Objetivo de
Desarrollo Sostenible 5
(versión preliminar)



AUDITORÍA IBEROAMERICANA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



AUDITORÍA IBEROAMERICANA SOBRE EL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5: IGUALDAD DE GÉNERO

Preparación de los gobiernos para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5

Resumen Ejecutivo
Versión preliminar

Los conceptos y opiniones expresados en este informe consolidado son de responsabilidad exclusiva de sus autores.

Se permite la reproducción, total o parcial de esta publicación siempre que sea debidamente citada.

Sugerencia de cita: OLACEFS, Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género (2019).

© OLACEFS, Organización Latinoamericana del Caribe y Entidades Superiores
Santiago, Chile.

Julio 2019

olacefs.com

Esta auditoría coordinada es fruto del esfuerzo conjunto de diversas Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) miembros de la Organización Latinoamericana del Caribe y Entidades Superiores (OLACEFS). Los informes individuales pueden ser encontrados en los siguientes sitios web:

Argentina · www.agn.gov.ar

Bogotá · www.contraloriabogota.gov.co

Bolivia · www.contraloria.gob.bo

Chile · www.contraloria.cl

Colombia · www.contraloria.gov.co

Costa Rica · www.cgr.go.cr

Cuba · www.contraloria.cu

Ecuador · www.contraloria.gob.ec

España · www.tcu.es

Guatemala · www.contraloria.gob.gt

Honduras · www.tsc.gob.hn

México · www.asf.gov.mx

Paraguay · www.contraloria.gov.py

Perú · www.contraloria.gob.pe

Uruguay · www.tcr.gub.uy

Venezuela · www.cgr.gob.ve





CONTENIDO

Presentación	7
Introducción	9
Objetivos de Desarrollo Sostenible y perspectiva de género	9
Inclusión de la perspectiva de género en el trabajo de OLACEFS	9
Contribución de las EFS a la Agenda 2030	10
I. Auditoría Coordinada Iberoamericana sobre ODS 5	13
Auditorías coordinadas	13
Metodología	14
El ODS 5 en Iberoamérica	16
a.- Eje planificación	17
b.- Eje financiamiento	19
c.- Eje seguimiento	21
II. Informe de Resultados Encuesta de Percepción	
“Situación de Género al interior de las entidades de OLACEFS	23
Resumen ejecutivo de resultados	25
Introducción	25
Análisis general	25
Gráfico 1 – Porcentaje de acuerdo sobre la percepción en el tiempo de la igualdad de género en su organización según sexo	26
Gráfico 2 – Porcentaje de acuerdo respecto de la percepción de la igualdad de género en las acciones institucionales según sexo	27
Gráfico 3 – Porcentaje de acuerdo respecto de la percepción de la igualdad de género en distintas formas de emplear el lenguaje en su organización según sexo	28
Gráfico 4 – Porcentaje de acuerdo respecto de procedimientos, casos y sanciones de acoso u hostigamiento sexual en su organización según sexo	29
Gráfico 5 – Porcentaje de acuerdo sobre la implementación de la igualdad de género en la selección, ascenso y conformación de equipos en el trabajo	30
Reflexiones finales y desafíos a futuro	31
Glosario	32
Acrónimos	33

PRESENTACIÓN



Me es grato presentar los hallazgos preliminares de este esfuerzo de auditoría coordinada, mediante el cual nos hacemos cargo de los desafíos multidimensionales que implica la implementación de la Agenda 2030 con particular enfoque en la igualdad de género. Asimismo, aprovechamos dicho espacio para conocer la situación de género interna en las EFS miembros de OLACEFS. Con tal fin, diseñamos una encuesta que se aplicó a nivel continental que contó con un amplio margen de respuestas y que hoy nos permite saber dónde estamos como instituciones planteando una serie de desafíos para el futuro.

La auditoría que se presenta hoy es, hasta ahora, la más exitosa que hemos llevado a cabo en nuestra organización en cuanto a participación y representación geográfica. Recibimos solicitudes de 16 EFS de América Latina, una desde Europa –el Tribunal de Cuentas de España, quienes decidieron trabajar con la región por interés en el tema y afinidad cultural– y una desde una entidad fiscalizadora subnacional (Contraloría General de Bogotá).

El resumen ejecutivo que aquí se presenta, considera los diversos principios de la Agenda 2030 y en su ejecución los equipos auditores han tenido presente el no dejar a nadie atrás, la transversalidad, la participación ciudadana y la interconexión de los objetivos como aspecto esencial para el desarrollo sostenible.

Podemos afrontar el desafío planteado por la Agenda 2030 –transformar nuestro mundo– a través del acompañamiento a nuestros gobiernos en la implementación de los diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se ha atribuido a la falta de accountability la razón por la que los antecesores de esta Agenda –los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)– no lograron completamente su cometido. Es por eso que en esta oportunidad, reiteramos nuestro compromiso para, desde el rol que nos cabe y utilizando las herramientas propias del trabajo auditor, continuar apoyando la puesta en práctica de los objetivos y metas de la Agenda 2030, colaborando para que el proceso de implementación, seguimiento y reporte se lleve a cabo de manera pertinente, coherente, eficiente y eficaz, contribuyendo de esa manera a la buena gobernanza y accountability en todos los niveles.

Agradecemos especialmente a los equipos de las EFS de Paraguay y Chile por impulsar esta iniciativa, así como a la EFS de Costa Rica por su apoyo metodológico. Asimismo, expresamos nuestra gratitud por su apoyo a nuestros aliados, INTOSAI Development Initiative (IDI) y al Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Finalmente, extendemos las muestras de gratitud a todas las EFS participantes de esta auditoría por su compromiso y dedicación.

Jorge Bermúdez Soto
Secretario Ejecutivo de OLACEFS

Objetivos de Desarrollo Sostenible y perspectiva de género

Dando continuidad del esfuerzo de la comunidad internacional con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) adoptó el 25 de septiembre de 2015 la resolución “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, A/RES/70/1, como resultado del proceso iniciado el año 2012 en la Conferencia Río +20.

El plan de acción para las personas, el planeta y la prosperidad acuñado en la Agenda 2030 consiste en 17 objetivos y 169 metas que buscan, entre otras cosas, “hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”¹.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen –hasta ahora– el esfuerzo más ambicioso para definir metas comunes y así alcanzar la buena gobernanza. Se ha debatido que, en la práctica, el establecimiento de metas ha provocado que desarrollo y derechos humanos tomen vías separadas y que la redacción de la Agenda 2030 no se ha efectuado en término de derechos humanos. No obstante, existen estudios que indican que el 92% de las metas contempladas por la Agenda están vinculadas a instrumentos internacionales que versan sobre derechos humanos². En efecto, el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) ha declarado que los principios y estándares de derechos humanos están claramente reflejados en esta Agenda³.

1 AGNU, A/RES/70/1, preámbulo (2015)

2 Instituto Danés de Derechos Humanos, Derechos Humanos en el seguimiento y revisión de la Agenda 230 para el Desarrollo Sostenible, pág. 7 (2016)

3 ACNUDH, Derechos Humanos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (2015)

Así, podemos concluir que ésta tiene un enfoque de derechos al desarrollo⁴, proporcionando un marco conceptual para el desarrollo sostenible que está normativamente basado en instrumentos internacionales y operativamente dirigido a promover y proteger los derechos humanos.

Los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas realzan en el texto que “la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y Metas”⁵. Y agregan que la única forma de realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible es asegurando oportunidades y el pleno disfrute de sus derechos humanos a la mitad de la humanidad⁶. Así, la aplicación de la Agenda está sujeta al principio de igualdad el que –al no ser definido en el documento fundante de los ODS– entendemos a la luz de los estándares internacionales, que un enfoque puramente legal, jurídico y nominativo no es suficiente para lograr igualdad en los hechos entre hombres y mujeres, se requiere igualdad sustantiva que propenda a la incorporación sistemática e interseccional de la perspectiva de género en la implementación de la Agenda.

Inclusión de la perspectiva de género en el trabajo de OLACEFS

El esfuerzo de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) para incorporar la perspectiva de género entre las EFS de nuestra región surge como resultado de una serie de acciones iniciadas en 2012, derivadas del encuentro “Género y Transparencia en la Fiscalización Superior”, celebrado en

4 AGNU, A/RES/41/128, artículo 1 (1986)

5 AGNU, A/RES/70/1, párr. 20 (2015)

6 AGNU, A/RES/70/1, párr. 20 (2015)

Santo Domingo, República Dominicana. En esa oportunidad se aprobaron recomendaciones relacionadas con el tema de género y se firmó la "Declaración de Santo Domingo"⁷, que reafirma la necesidad de que las Entidades Fiscalizadoras Superiores incorporen la dimensión relativa a la equidad de género, tanto al interior de las propias EFS, como en la ejecución de las auditorías gubernamentales.

Como consecuencia de esa declaración, en el año 2013, se desarrolló un taller para la construcción de un plan de corto y mediano plazo sobre género y transparencia en la fiscalización superior, en Costa Rica, cuyas conclusiones fueron aprobadas posteriormente por la XXIII Asamblea General Ordinaria de OLACEFS, celebrada en Chile en diciembre de ese año. Como resultado de ello se mandató a la Comisión de Participación Ciudadana (CPC) para incorporar, como parte de sus planes de trabajo anuales, una serie de actividades tendientes a fomentar la inserción de la perspectiva de género a nivel de OLACEFS.

En cumplimiento de esa resolución, en el año 2014 se dio inicio a la primera auditoría coordinada en materia de igualdad y equidad de género, que contó con la participación de las EFS de Chile, Costa Rica y Puerto Rico.

Luego de presentados los resultados de esa auditoría, y en el contexto del lanzamiento de la Agenda 2030, las EFS integrantes de OLACEFS comenzaron a manifestar un fuerte interés por llevar adelante una nueva iniciativa que aunara los dos temas: género y ODS (como concepto transversal e integrador).

Fue en ese contexto que la XXVI Asamblea General de OLACEFS, del año 2016, aprobó la propuesta de la CPC (liderada por la EFS de Paraguay) para llevar adelante una nueva auditoría sobre género.

En la misma época, coincidentemente, a nivel Global, la IDI preparaba el desarrollo de una auditoría para evaluar la preparación de los gobiernos para enfrentar los desafíos de la Agenda 2030. En ese marco, a nivel OLACEFS se decidió trabajar en conjunto con la IDI, adaptando el modelo de auditoría que ellos habían trabajado (en conjunto con diversas entidades, públicas y privadas a nivel mundial, entre ellas la Fundación Canadiense de Auditoría y Accountability –entonces CCAF, actual CAAF–), con un enfoque exclusivo en el ODS 5.

Contribución de las EFS a la Agenda 2030

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible presentan un desafío y una oportunidad especial para las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS). Estas han sido convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por su reputación como entidades independientes y altamente profesionales, para acompañar la implementación de la Agenda y asegurar el éxito de los Objetivos.

En efecto, la Asamblea General de la ONU, por medio de las Resoluciones A/66/209⁸ y A/69/228⁹, ha reconocido la importancia del fortalecimiento de las EFS, la necesaria independencia para el debido trabajo de control y el rol que les cabe en el acompañamiento de los ODS. En este contexto, las EFS tienen el mandato de contribuir para asegurar el cumplimiento de los ODS y sus metas. Bajo esa lógica, las EFS agrupadas en la INTOSAI¹⁰, han definido cuatro ejes o abordajes de acción por medio de los cuales pueden contribuir significativamente para la implementación de los Agenda 2030¹¹. Estos abordajes son:

8 AGNU, A/RES/66/209 (2011)

9 AGNU, A/RES/69/228 (2015)

10 Siglas en inglés: International Organization of Supreme Audit Institutions –organismo autónomo, independiente y apolítico–. Es una organización no gubernamental con esta tus especial en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) y que agrupa a las EFS de 191 países

11 INTOSAI, Plan estratégico 2017-2022 (2016), pág 12, disponible en: http://www.intosai.org/fileadmin/downloads/downloads/1_about_us/strategic_plan/EN_INTOSAI_Strategic_Plan_2017_22.pdf

7 OLACEFS, Declaración de Santo Domingo sobre de Género y Transparencia en la Fiscalización Superior, (2012), disponible en: <http://www.olacefs.com/p1906/>

1. Evaluación de la preparación y procesos claves. Al alero de este eje la contribución de las EFS considera lo siguiente:

- 1.1. Evaluar la preparación de los sistemas nacionales y la disponibilidad de datos para reportar sobre el progreso conseguido en la consecución de los ODS;
- 1.2. Auditar el funcionamiento de los sistemas nacionales y la creación de los datos que producen;
- 1.3. Auditar los procesos claves de seguimiento y evaluación de los planes y programas establecidos para el cumplimiento de los ODS, así como la confiabilidad de los datos que se producen. Esto, para evaluar la fiabilidad de los datos suministrados a la ONU.

2. Evaluación de la implementación de los ODS. Como parte de este abordaje a las EFS les cabe:

- 2.1. Realizar auditorías de desempeño que examinen la economía, eficiencia y eficacia de los programas gubernamentales que contribuyen en aspectos específicos de los ODS;
- 2.2. Establecer una plataforma internacional para el intercambio de lecciones aprendidas y buenas prácticas en materia de evaluación de los ODS.

3. Evaluar y apoyar la implementación del ODS 16, en lo relativo a instituciones transparentes, eficientes y responsables. Esta línea de acción implica:

- 3.1. Aprovechar los resultados de las auditorías financieras y de cumplimiento para identificar debilidades en la gobernanza y en la gestión financiera de las instituciones gubernamentales;
- 3.2. En base a la evaluación anterior, identificar los retos clave que enfrentan los gobiernos en temas como gestión de activos, recursos humanos, ingresos financieros, adquisiciones, entre otros;

- 3.3. Promover las mejoras que sean necesarias en cuanto a normas y reglamentos relacionados con la gestión financiera de los Estados;

4. Ser modelos de transparencia y accountability en sus propias actividades, incluyendo auditorías e informes. A la luz de lo anterior se espera que las entidades:

- 4.1. Implementen herramientas de autoevaluación, tales como el Marco de Medición de Desempeño de las EFS (SAI-PMF por sus siglas en inglés) y la herramienta de autoevaluación de la integridad (IntoSAINT);
- 4.2. Pongan en práctica mecanismos de participación ciudadana y de difusión de cumplimiento de instrumentos como sus planes estratégicos y operativos, así como de los resultados de las autoevaluaciones;
- 4.3. Actúen con el ejemplo en los diversos temas de su quehacer institucional.

Como se desprende de lo anterior, las EFS tienen un rol preponderante en la Agenda 2030 como actores que pueden contribuir con la efectiva implementación de los ODS y el logro de las metas asociadas.

Este documento refleja la apropiación que las EFS miembros de OLACEFS han hecho de los compromisos antes mencionados, en cuanto presenta los resultados de la auditoría coordinada sobre la preparación de los gobiernos de Iberoamérica para la implementación del ODS 5 y además, expone ante la comunidad los resultados de la encuesta de autoevaluación sobre la situación de género en las EFS de nuestra organización regional.



I. AUDITORÍA IBEROAMERICANA SOBRE ODS 5

Auditorías coordinadas

En materia de intercambio de experiencias, la cooperación regional e internacional representa un elemento clave para el perfeccionamiento de las tareas de auditoría y fiscalización superior.

Conforme con las normas internacionales de las EFS (ISSAI por su sigla en inglés)¹², las auditorías coordinadas son uno de los tres tipos de auditorías cooperativas reconocidas. En el ámbito de la OLACEFS, además de ser un instrumento de fiscalización se constituyen en herramientas eficaces para el desarrollo de capacidades en las EFS participantes. Se trata de un proceso en el que la creación de capacidades converge con la difusión y aplicación de las ISSAI.

A partir de una planificación y matriz de hallazgos común, las EFS participantes de una auditoría coordinada llevan a cabo su trabajo y producen sus propios informes. Los que posteriormente son consolidados e informados por medios de comunicación determinados en conjunto.

Por su naturaleza, este modelo de auditoría, resulta especialmente útil para el tratamiento de temas transversales y transfronterizos, como la implementación de la Agenda 2030.

En el caso de la presente auditoría, se trata además de una auditoría de desempeño, esto es, aquella que implica una revisión independiente, objetiva y confiable sobre si los proyectos, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones gubernamentales, operan de conformidad con los principios de economía, eficiencia y/o eficacia, y si existe espacio de mejora por parte de los gobiernos revisados¹³.

La Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, Igualdad de Género, contó con **18 participantes**:

- **16 Entidades Fiscalizadoras Superiores** del continente, a saber: Argentina, Bolivia, Brasil¹⁴, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua¹⁵, México, Paraguay, Perú, Venezuela y Uruguay;
- **1 entidad de control subnacional** (Contraloría de Bogotá D.C., Colombia); y,
- **1 EFS de Europa** (Tribunal de Cuentas de España).

El trabajo se realizó bajo la coordinación de la Contraloría General de la República de Chile.

¹² ISSAI 5800

¹³ ISSAI 3000

¹⁴ El Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil ha debido retrasar la emisión de su informe nacional atendidos los cambios sufridos a nivel del Gobierno Ejecutivo Federal Brasileño, de modo que esta primera versión del informe iberoamericano no contiene los resultados de esa auditoría

¹⁵ A la fecha de redacción de este informe ejecutivo, la Contraloría General de la República de Nicaragua no ha remitido su informe nacional

Metodología

Objetivo general de la auditoría coordinada

Evaluar la preparación de los gobiernos nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela y del gobierno local de Bogotá, Colombia, para implementar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.

Objetivos específicos de la auditoría coordinada

A la luz del objetivo general antes enunciado se definieron 3 objetivos específicos:

- 1.** Verificar que los gobiernos evaluados hubieren efectuado acciones para adaptar el ODS 5 al contexto nacional;
- 2.** Verificar que los gobiernos hubieren identificado y garantizado los recursos y capacidades (medios de implementación) necesarios para alcanzar las metas del ODS 5; y,
- 3.** Verificar que los gobiernos hayan establecido mecanismos para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre el progreso en la implementación del ODS 5 en sus países.

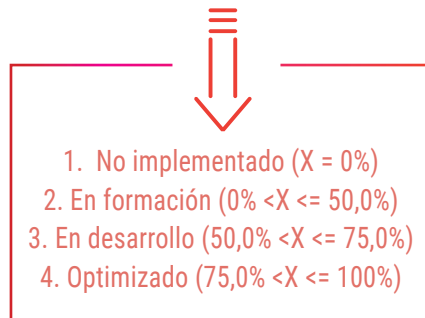
Ejes y componentes evaluados

Ejes	Componentes
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> · Compromisos adquiridos · Existencia y articulación de los mecanismos nacionales · Mecanismos de coordinación intersectorial y subnacional · Integración al plan nacional de desarrollo (PND) · Fomento conciencia pública y partes interesadas
Financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> · Estimación de recursos · Participación de los actores · Oportunidades de cooperación · Identificación de riesgos y estrategias
Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> · Definición de actores responsables · Participación en diseño de procesos · Indicadores de desempeño y líneas base definidos · Proceso de producción y recopilación de datos de calidad · Comunicación de resultados y rendición de cuentas

Índice Integrado de Género

Para cumplir con los objetivos propuesto se generó una escala de evaluación de gobernanza en materia de igualdad de género (ODS 5) que orientó el actuar de los equipos auditores. Ello, a través de una herramienta de medición de eficacia denominada “Índice Integrado de Género”, que permitió evaluar si los esfuerzos de los gobiernos están alineados y coordinados para proporcionar respuestas integrales a las necesidades y prioridades que permitan alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Para ello se definieron 4 niveles de implementación:



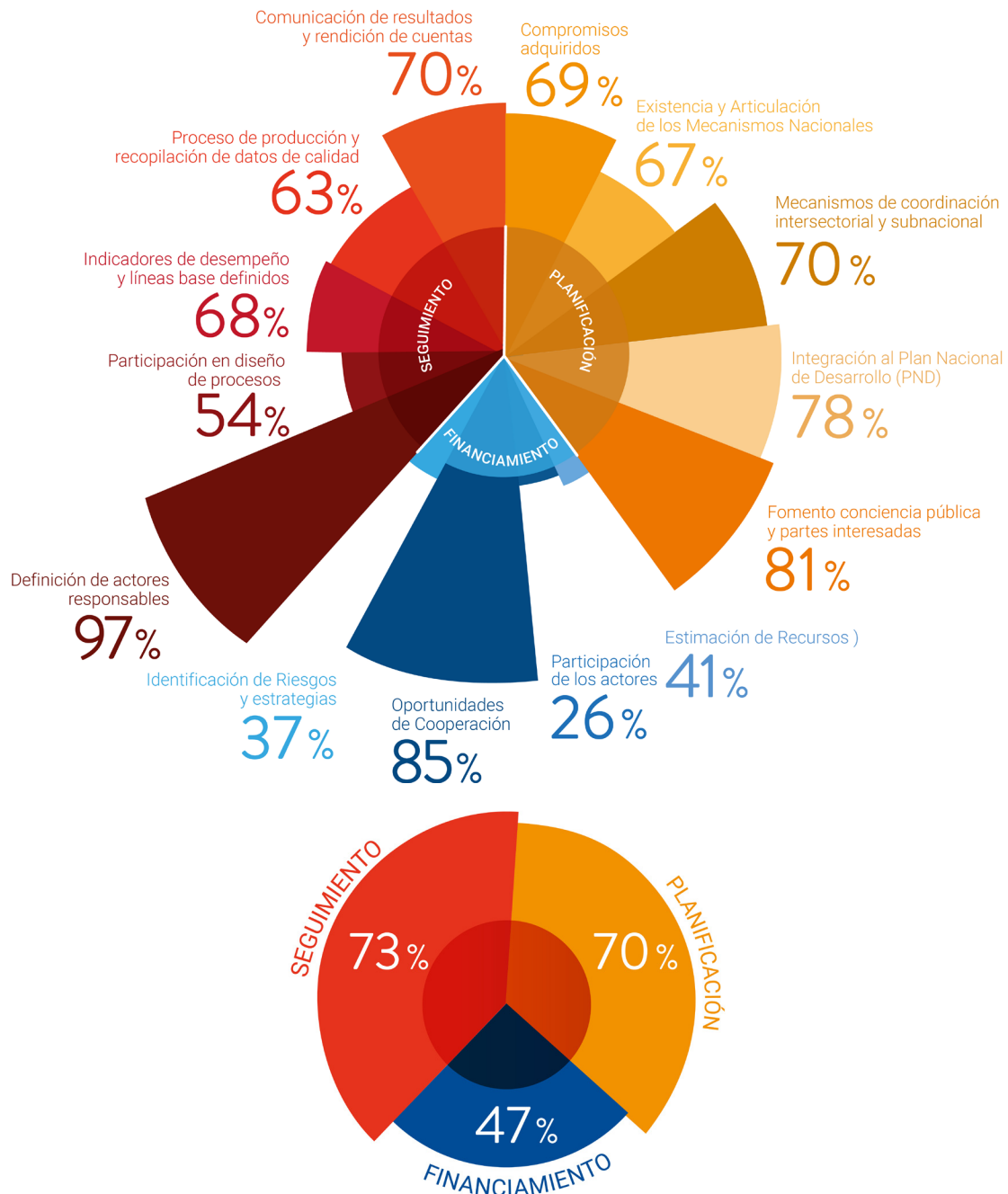
Creación de capacidades de los equipos auditores

En el marco de esta actividad llevamos adelante diversas acciones destinadas a involucrar a los equipos auditores y entregarles herramientas para entender la relevancia de la incorporación de la perspectiva de género, tanto para sus actividades cotidianas como en esta auditoría en específico.

En efecto, se realizaron un seminario y un taller sobre el ODS 5, se ofrecieron dos cursos virtuales y se llevaron adelante dos reuniones presenciales (de planificación y de consolidación).

El trabajo de campo se llevó a cabo entre marzo y octubre de 2019.

El ODS 5 en Iberoamérica



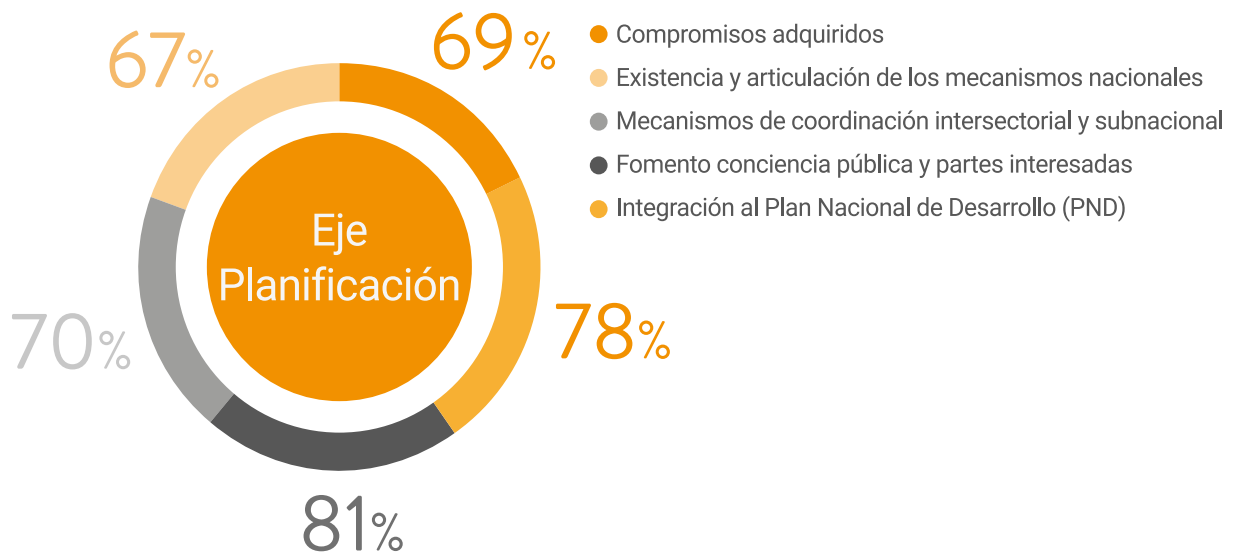
Basados en el índice integrado de género concluimos que a nivel de América Latina y el Caribe, considerando la evaluación de los 3 ejes para los 15 gobiernos nacionales¹⁶, éstos han alcanzado un grado de eficacia del 65% en la preparación de la implementación del ODS 5, igualdad de género. Lo anterior permite catalogarlos en etapa de desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

16 En esta versión del informe no se contó con los reportes de Brasil y Nicaragua

En cuanto a cada eje en particular, los resultados de la auditoría iberoamericana arrojan los siguientes resultados:

a. Eje planificación

Los gobiernos de las EFS participantes han alcanzado un grado de eficacia del 72% en la preparación para la implementación del ODS 5. Ello significa que se encuentran en la etapa en desarrollo (3 puntos bajo el nivel optimizado) del índice integrado en lo referente a los compromisos adquiridos, existencia y articulación de mecanismos, integración al plan nacional de desarrollo, mecanismos de coordinación intersectorial y fomento de conciencia pública y partes interesadas.



Se constató que la mayoría de los gobiernos evaluados han creado instituciones especialmente destinadas a la implementación de la Agenda 2030. Lo anterior implica la determinación de entidades responsables de liderar el proceso de internalización, implementación, seguimiento de los ODS, así como la coordinación en el accionar de los diferentes organismos del Estado y la participación de otros estamentos en la discusión.

Pese a lo anterior, se detectan oportunidades de mejora en estas nuevas instituciones ante la falta de claridad en los mecanismos de coordinación existentes. Lo anterior, en atención a que el rol que le cabe a cada institución de gobierno en este proceso no está del todo claro.

En general, en aquellos gobiernos que no han adoptado institucionalidad, se están iniciando los procesos que permitan integrar del ODS 5 en

las políticas, planes, programas y presupuestos, ya que en general se visualiza escasa integración del enfoque de género. Es claro que ésta falta de mecanismos dificulta el cumplimiento de los compromisos asumidos por los gobiernos iberoamericanos respecto de la Agenda 2030.

En cuanto a los planes nacionales y la adopción de legislación y políticas públicas en torno a la igualdad de género, en general, se ha detectado que en muchos casos los mismos han sido redactados y publicados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Agenda 2030, por lo que mal podrían contemplar expresamente el ODS 5. Pese a ello, se ha establecido que las cuestiones que están inmersas en las metas del objetivo materia de este informe se encuentran, en su mayoría y en general, recogidas en los instrumentos nacionales e internacionales que los gobiernos han incorporado a su acervo jurídico-normativo. En aquellos gobiernos

en que no han sido incorporados, el fortalecimiento del marco normativo relativo a la igualdad de género se ve como un área de oportunidad.

Se destaca que existen excepciones en este punto, que podrían calificarse como problemáticas, atendido que en determinados gobiernos lo que se entiende por género ha sido relativizado y no se han mirado los estándares internacionales de derecho internacional de los derechos humanos. Lo anterior, permitiría homogeneizar los ordenamientos jurídicos de los países de los gobiernos de Iberoamérica, como forma de suprimir las diferencias en las realidades sociales, políticas y normativas.

Así, encontramos que la mencionada disparidad se refleja en que para ciertos gobiernos la adopción de la Agenda 2030 –y en particular del ODS 5– ha implicado la aprobación y consecuente

promulgación de legislación afín, y para otros ha significado reticencia a discutir estos temas. En este punto es menester tener en cuenta que la Agenda 2030 posee un enfoque de derechos humanos; no se puede ni se debe disociar sus objetivos y metas de las obligaciones en materia de igualdad y no discriminación que los Estados han adoptado.

Se verificó en el proceso de auditoría, que los gobiernos de la región han sido eficaces en la distribución de información e involucramiento de la ciudadanía y otros actores interesados en los procesos y mecanismos institucionales necesarios para integrar el ODS 5, siendo este componente el que obtuvo un mayor nivel de eficacia en el eje, con un 82%. En este punto, existen oportunidades de mejora en torno al fortalecimiento del rol de los gobiernos en fomentar una conciencia pública respecto de la relevancia de la igualdad de género en los países.

RECOMENDACIONES

AGENDA 2030

Contar con instituciones que se dediquen de manera exclusiva a **implementar la Agenda 2030** en sus países, identificando líneas de acción y coordinando a los actores involucrados;

GÉNERO

Integrar el **enfoque de género** en el actuar del gobierno;

METAS Y OBJETIVOS

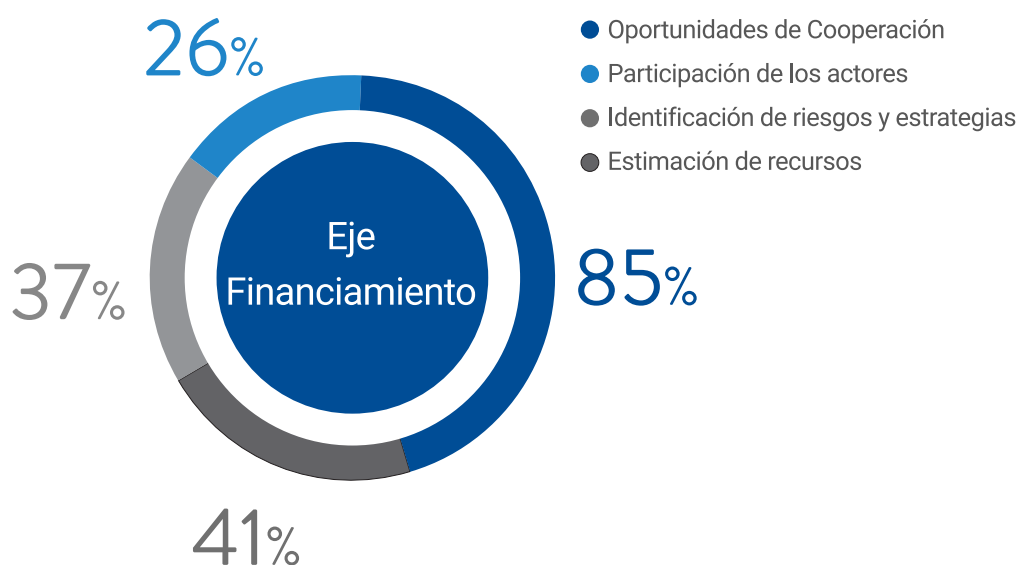
Elaborar –o ejecutar donde existan– planes nacionales de desarrollo a mediano y largo plazo que **integren las metas y objetivos de la Agenda**;

ENTIDADES

Reforzar el rol de las **entidades subnacionales** en la concreción de las metas de la Agenda;

b. Eje financiamiento

Los gobiernos de las EFS participantes han alcanzado un grado de eficacia de 47% en la preparación para la implementación del ODS 5. Ello permite evaluarlos en formación de acuerdo al índice integrado de género, en aquello que dice relación con la identificación de recursos, actores involucrados, oportunidades de cooperación e identificación de riesgos.



Se verificó que de manera generalizada no hay evidencia de evaluaciones de mediano/largo plazo para definir qué cantidad, tipo y calidad de recursos son necesarios para implementar las metas del ODS 5 en los países de la región.

Asimismo, los gobiernos no han realizado evaluaciones de riesgo para definir los recursos necesarios para la implementación del ODS 5. Si bien existen acciones y programas en beneficio de mujeres y niñas, no se han definido estrategias para evaluar el impacto de las mismas y si éstas permitirán alcanzar las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.

Lo anterior implica que, por una parte, no existe claridad en torno a si los recursos previstos y obtenidos hasta el momento serán suficientes y adecuados para la implementación del ODS 5; y, por otra parte, es necesario identificar, garantizar

y obtener nuevos recursos, a fin de asegurar la sustentabilidad de las políticas a implementar.

En la misma línea, no fue posible advertir la existencia de evaluaciones que permitan a los gobiernos determinar aquellas áreas –que impactan sobre metas del ODS 5 en particular– en las que se necesitan mayores recursos.

No obstante las constataciones anteriores, la mayoría de los gobiernos están iniciando los procesos que les permitirán la identificación de los medios de implementación necesarios para asegurar la disponibilidad de recursos para la implementación del ODS 5.

Por otro lado, no se evidenció que los países cuenten con presupuestos con perspectiva de género. Dado que el proceso presupuestario es la puerta de entrada para la asignación de recursos, así como un

determinante clave de las normas y cualidades de la formulación de políticas públicas, es esperable que la perspectiva de género se contemple en este ámbito por el impacto que tiene/podría tener en la gobernanza pública.

Asimismo, se evidenció una falta de mecanismos de coordinación entre los actores que definen y ejecutan acciones y presupuestos que apuntan al ODS 5 (gobiernos naciones y locales, sociedad civil, sector privado, sector académico y organizaciones internacionales).

El componente que tuvo mayor grado de avance en este eje del índice integrado fue el de oportunidades de cooperación, dado que los gobiernos de los países de Iberoamérica presentan instrumentos destinados a identificar y monitorear los recursos asignados a las instituciones con respecto al ODS 5. En este sentido, se advirtió el interés de la comunidad internacional por financiar iniciativas que apunten a realizar este objetivo.

RECOMENDACIONES

MAPEO

Realizar un **mapeo destinado a identificar los recursos y capacidades** necesarios para asegurar su disponibilidad en la implementación de los ODS;

ODS

Elaborar **planes y programas** para gestionar el riesgo de financiamiento para el cumplimiento de los ODS;

GÉNERO

Incorporar la **perspectiva de género** en el presupuesto público, en todos los niveles del proceso presupuestario;

ENTIDADES

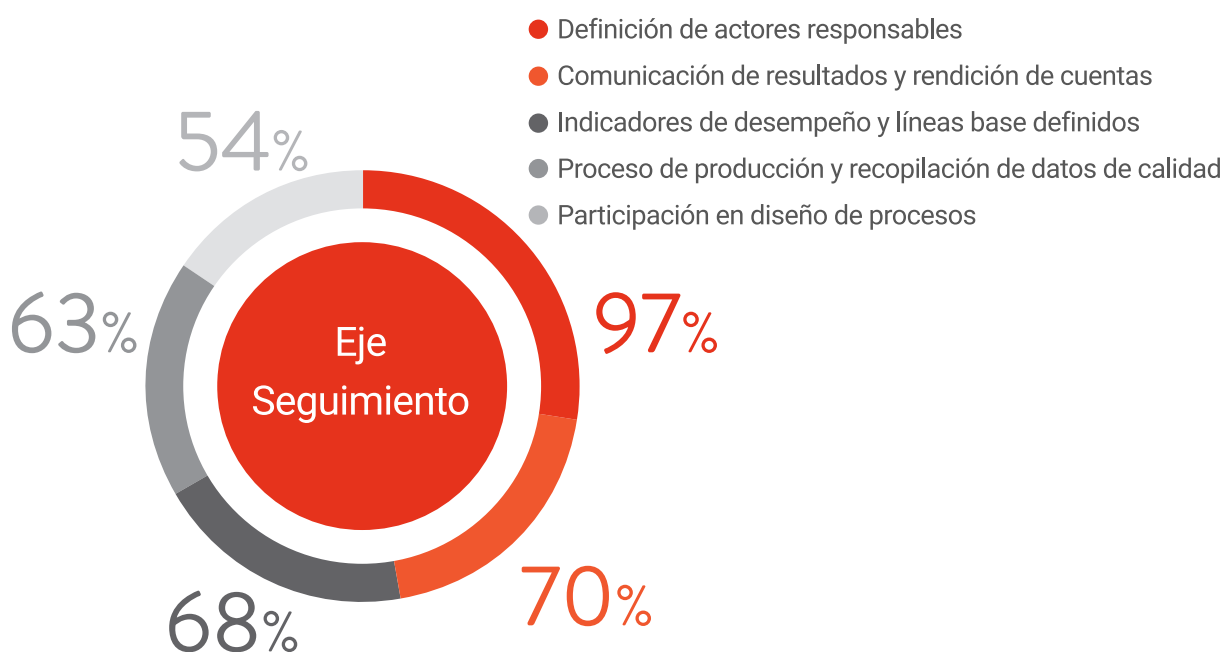
Elaborar un diagnóstico para la determinación de los recursos públicos que permita identificar los sectores en que es posible asignar, garantizar y ejecutar presupuesto con enfoque de género.

ALIANZAS

Contar con **convenios de coordinación y alianzas** para atraer y movilizar recursos financieros con la participación de los diversos actores llamados a interactuar en la implementación de la Agenda;

c. Eje seguimiento

Existe un grado de avance del índice integrado de un 70%. Ello permite definir que la implementación del ODS 5 en este eje se encuentra en desarrollo. Esto significa que los gobiernos de la región –en general– han establecido mecanismos para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre el progreso en la implementación del ODS 5 en el marco de la Agenda 2030. Así también lo han hecho respecto de los procesos de participación y comunicación, en lo que dice relación con la definición de actores responsables y en lo relativo a la recopilación y producción de datos.



En términos generales, es indispensable que se diseñen de forma clara los procesos de seguimiento, examen y presentación de informes con la participación de todas las partes interesadas.

Ahora bien, en aquellos países que se han definido planes de implementación, ya se han definido los actores que estarán involucrados en el proceso de seguimiento.

En cuanto a la identificación de indicadores de desempeño y líneas de base, así como la estabilización de hitos intermedios para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre los avances relativos al ODS 5, se evidenció que se requiere de un mejoramiento en calidad y desagregación de información para la producción

de los indicadores con el objeto de evitar la duplicidad de esfuerzos y reforzar los mecanismos de participación de todos los niveles de gobierno y de la sociedad civil.

Con respecto al proceso de producción y recopilación de datos necesarios para alimentar todos los indicadores del ODS 5 se constató que existen posibilidades de mejora. Para ello es necesario contar con datos de calidad que permitan efectuar una mejor medición del desempeño de los programas y políticas públicas que se han diseñado o que se están implementando para la consecución de las metas del ODS 5. Además, se detectó que, en general, en aquellos gobiernos en que se cuenta con ellos, éstos no contemplan desagregaciones por grupos en situación de vulnerabilidad, tales

como: pueblos originarios, migrantes, personas con discapacidad, personas LGBTI, lo que se torna relevante desde que la Agenda 2030 busca no dejar a nadie atrás.

En cuanto a la comunicación de resultados y rendición de cuentas, las EFS participantes indican que, en general, los gobiernos cuentan con sitios

web a través de los que la ciudadanía puede acceder a información relacionada con ODS. Al respecto, es importante que los gobiernos consideren la necesidad de poner a disposición de la comunidad información completa y también que ofrezcan vías destinadas a recibir retroalimentación de la ciudadanía.

RECOMENDACIONES

FUNCIONES CLARAS

Establecer y definir **funciones claras en los mecanismos de seguimiento** de la implementación de ODS 5, con el fin de obtener resultados de manera ordenada;

PROCESOS

Definir los procesos para asegurar la **producción, calidad, disponibilidad** y nivel de desagregación de los datos, considerando la interseccionalidad que requiere el enfoque de género;

ANÁLISIS

Definir e implementar **lineamientos que permitan contar con documentación actualizada** y así facilitar el análisis de los indicadores de seguimiento para la implementación del ODS 5;

SOCIEDAD CIVIL

Vincular los **resultados del levantamiento de información** con distintos actores, en particular con la sociedad civil; y,

LARGO PLAZO

Finalizar la integración de los documentos y procesos existentes para el **seguimiento y examen del ODS 5 a largo plazo.**

II. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN SITUACIÓN DE GÉNERO AL INTERIOR DE LAS ENTIDADES DE OLACEFS



El estudio "Situación de Género al interior de las Entidades de la OLACEFS" fue coordinado en conjunto por la Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales (UCRI) y la Unidad de Estudios (UE) de la Contraloría General de la República de Chile. El diseño del instrumento y análisis de resultados fue responsabilidad de Sebastián Valenzuela, analista de la UE. El diseño de preguntas se trabajó con la colaboración y comentarios de un amplio equipo de trabajo integrado por funcionarias y funcionarios del Departamento de Personal y del Departamento de Capacitación de nuestra EFS. Agradecemos especialmente a la Contraloría General de la República de Costa Rica por su apoyo con una encuesta base sobre esta temática; a la Contraloría General de la República del Paraguay por sus valiosos comentarios para el diseño de preguntas; y, la Auditoría General de la Nación Argentina, quienes lideran la Comisión de Tecnologías y Ciencias de la Información y Comunicación (CTIC) de OLACEFS y asistieron el proceso de digitalización de la encuesta.

Objetivo general

Este estudio buscó conocer la percepción que tienen las funcionarias y funcionarios de las EFS miembros de la OLACEFS respecto a la igualdad de género al interior de sus instituciones, considerando su percepción personal sobre la materia, sobre la cultura organizacional y sobre la implementación de la igualdad de género en la gestión interna de las entidades donde laboran.

Metodología

El enfoque metodológico de este estudio fue cuantitativo de carácter exploratorio, cuyo instrumento único fue una encuesta de percepción online de 33 preguntas, utilizando una escala de Likert de 1 a 4 con las siguientes etiquetas: 1) Muy de acuerdo; 2) De acuerdo; 3) En desacuerdo; y 4) Muy en desacuerdo. La encuesta de percepción abordó tres dimensiones: 1) Percepción personal; 2A) Percepción de la cultura organizacional de la EFS; y 2B) Percepción de la implementación de la igualdad de género al interior de la EFS.

El levantamiento de información se realizó desde el 22 de noviembre al 14 de diciembre de 2018, con una extensión hasta el 31 de diciembre de 2018, y una prórroga especial otorgada a las EFS de Argentina, Brasil y México, que solicitaron más plazo por ser Entidades que tienen receso entre mediados de diciembre y enero, lo que significó una ampliación de la fecha límite al 31 de enero de 2019.

Universo, tasa de respuesta y caracterización de la muestra

El universo considerado para este levantamiento contempló a la totalidad de las funcionarias y funcionarios de las 22 Entidades Fiscalizadoras Superiores Miembros Plenos de la OLACEFS, que corresponden a una dotación general de 30.012, con 4.459 encuestas respondidas, lo que representa un 15% del universo total.

Tabla 1 – Tasa de respuesta por EFS a partir del universo respectivo

Entidad Fiscalizadora Superior	Respuesta	Universo	Tasa de respuesta respecto del universo
	n	N	%
Auditoría Superior de la Federación de México	979	979	100%
Contraloría General del Estado Plurinacional de Bolivia	312	312	100%
Contraloría General de la República de Chile	677	2.102	32%
Auditoría General de Belice	12	42	29%
Contraloría General de la República de Perú	762	2.989	25%
Contraloría General de la República de Costa Rica	170	703	24%
Contraloría General del Estado de la República del Ecuador	433	2.513	17%
Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico	81	520	16%
Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras	98	660	15%
Contraloría General de la República de Panamá	416	3.660	11%
Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay	36	376	10%
Auditoría General de la Nación Argentina	116	1.320	9%
Cámara de Cuentas de la República Dominicana	34	520	7%
Contraloría General de Cuentas de la República de Guatemala	130	2.311	6%
Contraloría General de la República de Paraguay	33	940	4%
Contraloría General de la República de Colombia	128	4.000	3%
Corte de Cuentas de la República de El Salvador	12	1.321	1%
Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil	20	2.369	1%
Contraloría General de la República de Cuba	6	1.240	0%
Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela	2	662	0%
Contraloría General de la República de Nicaragua	1	443	0%
Contraloría General de Curazao	1	30	0%
Total OLACEFS	4.459	30.012	15%

En la estadística global, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, el 15% del universo total es un porcentaje de representatividad aceptable para un análisis general considerando la totalidad de las EFS de manera anónima.

Utilizando el mismo criterio de forma individual para un análisis comparativo, solamente 6 EFS (coloreadas en la Tabla 1) satisfacen las exigencias mínimas de representatividad¹⁷ para un eventual análisis comparativo posterior. Estas son: 1) Contraloría General del Estado Plurinacional de Bolivia; 2) Auditoría Superior de la Federación de México; 3) Contraloría General de la República de Chile; 4) Contraloría General de la República de Perú; 5) Contraloría General del Estado de la República del Ecuador; y 6) Contraloría General de la República de Panamá. Las 16 EFS restantes no satisfacen este criterio estadístico en sus tasas de respuesta, sin embargo, las respuestas de sus funcionarios son consideradas para el análisis general, que es el centro de este resumen ejecutivo.

¹⁷ La representatividad de cada EFS se evalúa individualmente, sobre la base del concepto de representatividad muestral en relación a sus universos respectivos. A modo de ejemplo, la EFS de Belice tuvo una tasa de respuesta de un 29%, con 12 encuestas atendidas de un universo de 42 funcionarias y funcionarios. Sin embargo, para considerar una representatividad muestral adecuada habría requerido de a lo menos 38 respuestas

Resumen ejecutivo de resultados

Introducción

Este resumen ejecutivo presenta resultados preliminares del análisis, que consideró las respuestas de quienes trabajan en las 22 EFS miembros de la OLACEFS, de forma anónima. Se presenta un breve análisis general, algunos gráficos relevantes a analizar y, finalmente, nuestras consideraciones investigativas de cara al futuro.

En los gráficos se presentan las percepciones de las encuestadas y encuestados siguiendo sus porcentajes de acuerdo (correspondientes al promedio porcentual entre las respuestas Muy de acuerdo y De acuerdo de nuestra escala de Likert) para cada respuesta a las afirmaciones respectivas. En el borrador del Informe Final de Resultados¹⁸ se abordará este análisis con la profundidad, densidad bibliográfica y apertura de cuestionamientos correspondientes con el debate que merece la complejidad del ODS N° 5 de Igualdad de Género en su amplio espectro de dimensiones.

Análisis general

Para comenzar, se realiza positivamente que las funcionarias y funcionarios de las distintas EFS que componen la OLACEFS mostraran afinidad por la temática de género y su relación con la igualdad de oportunidades. En este punto no hubo una diferencia pronunciada entre mujeres (95% de acuerdo) y hombres (91,6% de acuerdo), lo que indica que las personas están alineadas con la idea de la igualdad de género y que incluso, más allá del mero interés, se sienten identificadas con la temática, lo que significa una línea base sólida que permite sostener los hallazgos posteriores.

En relación a los estereotipos de género presentes en la división sexual del trabajo, esto es, entender que a las mujeres tienen un rol reproductivo, como “amas de casa”, y los hombres una labor productiva como “proveedores”, con la consiguiente carga simbólica derivada de un determinismo biológico-sexual, podemos ver que hay una amplia mayoría de mujeres (71,5%) y hombres (67,7%) que no adhieren a estas representaciones sociales.

En la misma línea, hay una mayoría de mujeres (84,6%) y hombres (90,1%) que manifestaron su acuerdo con la existencia de una política de remuneraciones, incentivos y beneficios equitativa entre mujeres y hombres en sus EFS. Ese amplio porcentaje de acuerdo se replica en cuanto a la igualdad de acceso a actividades de capacitación y formación (90,2% mujeres y 94,8% hombres).

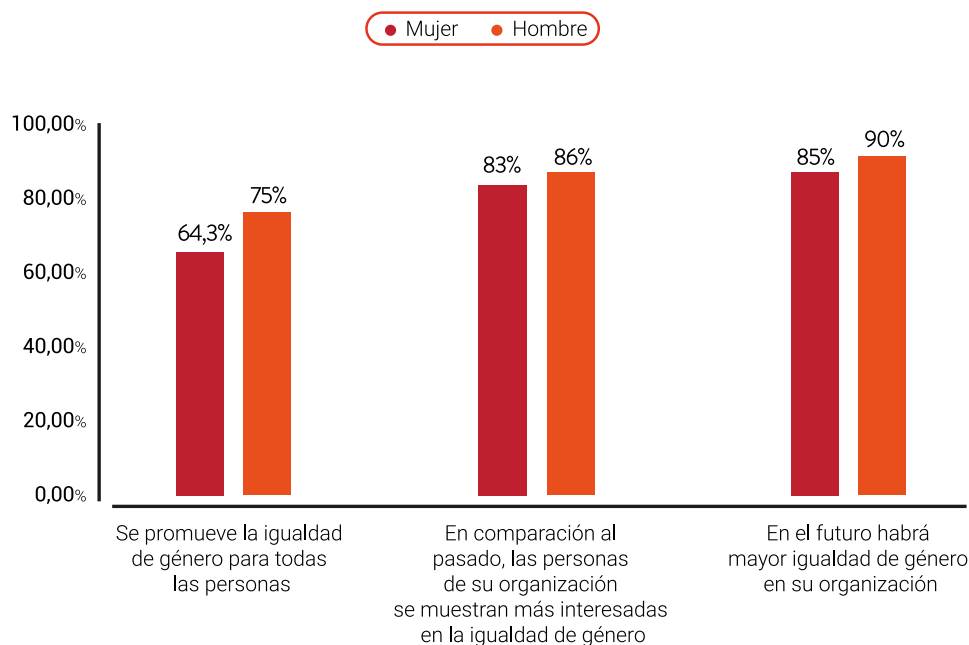
Pese a que en términos generales se observa un mayor optimismo de los hombres por sobre el de las mujeres –una constante en este estudio– hay cifras que dan cuenta de situaciones que pueden y deben mejorar para fortalecer la igualdad de género en sus distintas dimensiones al interior de nuestras instituciones, planteando un gran desafío.

Por ejemplo, un 47,9% de mujeres y un 40,6% de hombres manifiestan que no existen acciones institucionales en sus EFS que, en la práctica, promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Lo anterior es un elemento a considerar en la elaboración de una política de género eficaz, dado que la conciliación del trabajo y la vida privada es uno de los elementos que colaboran transversalmente con la co-responsabilidad parental y por esa vía, actúa como antídoto frente a la presión que los estereotipos de género ejercen sobre nuestras funcionarias y funcionarios en su trabajo y vida cotidiana.

A continuación, se presentan algunos gráficos que dan cuenta de los desafíos que tenemos por delante.

18 Este Informe estará disponible en septiembre en el portal de OLACEFS.

Gráfico 1 - Porcentaje de acuerdo sobre la percepción en el tiempo de la igualdad de género en su organización según sexo

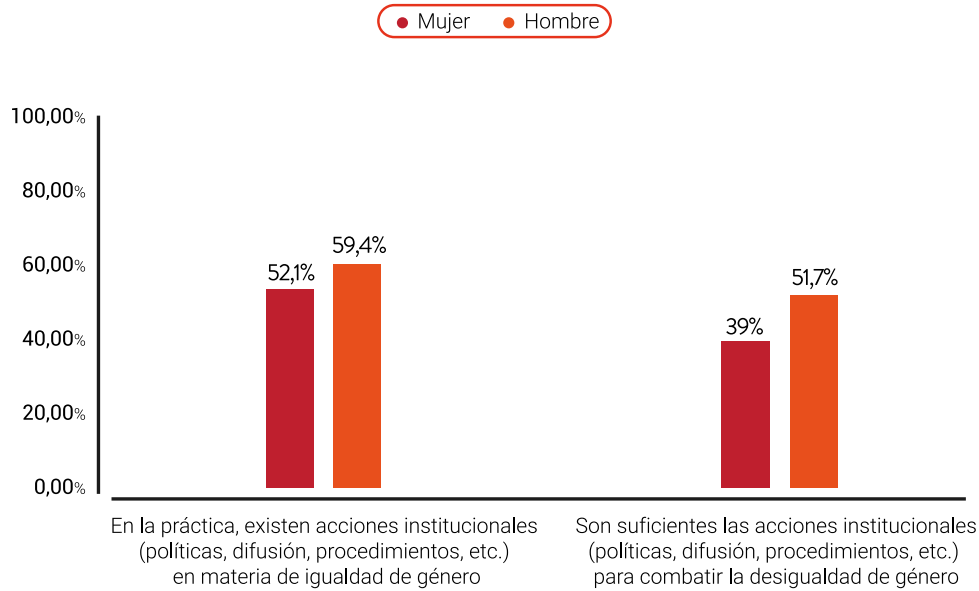


Este primer gráfico nos muestra algo muy positivo: la percepción en el tiempo de la igualdad de género en las EFS de la OLACEFS, considerando respectivamente presente, pasado y futuro, resulta en un promedio de acuerdo entre hombres y mujeres de un 80,4%.

No deja de ser interesante constatar que el porcentaje promedio de acuerdo más bajo entre mujeres y hombres (69,7%) corresponde a la percepción actual de la promoción de la igualdad de género para todas las personas. Ante ello, nos preguntamos: ¿cómo se fundamenta el optimismo a futuro de un 87,5% entre mujeres y hombres? ¿este optimismo a futuro responde

a evidencias concretas percibidas actualmente por las y los funcionarios, o se trata más bien de un anhelo para el futuro sin una evidencia objetiva que lo respalde? Estas preguntas se estiman importantes, puesto que puede existir una gran diferencia entre ser conscientes del significado y anhelo de la igualdad de género en nuestras EFS y observar, de un modo más crítico y actual, la percepción sobre su implementación concreta en diversos ámbitos institucionales. ¿Es la igualdad de género algo a lo que queremos llegar o algo a lo que realmente nos estamos aproximando?

Gráfico 2 – Porcentaje de acuerdo respecto de la percepción de la igualdad de género en las acciones institucionales según sexo

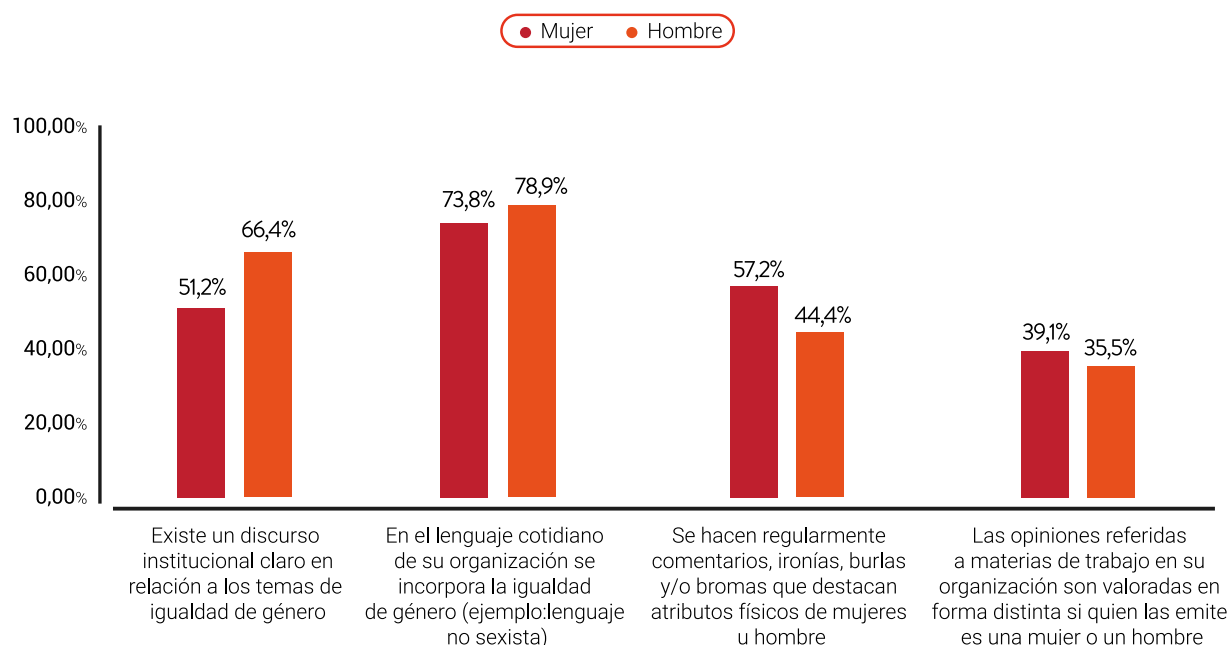


En general y en contraste con la gráfica anterior, este gráfico muestra que el optimismo de las respuestas anteriores puede disminuir considerablemente, al introducir las palabras “en la práctica” en el fraseo de algunas afirmaciones, forzando la percepción a un ejercicio concreto y específico antes que abstracto y generalizado.

Al analizar los gráficos anteriores podemos concluir que un 47,9% de las mujeres y un 40,6% de los hombres creen que no existen acciones institucionales en materia de igualdad de género.

Este punto es fundamental, pues aquí no se preguntó si se estaba de acuerdo con las acciones institucionales en materia de igualdad de género, sino que se inquirió directamente por su existencia, lo que pone de relieve una situación que debería llamar la atención, esto es que un 44,3% aprox. de funcionarias y funcionarios de las EFS de OLACEFS cree que las acciones institucionales en materia de igualdad de género ni siquiera existen. Y respecto al 55,7% aprox. que cree que sí existen, un 45,4% aprox. cree que son insuficientes. Asimismo, debe considerarse que dentro de dicho promedio (45,4%) solo un 39% corresponde a las mujeres.

Gráfico 3 – Porcentaje de acuerdo respecto de la percepción de la igualdad de género en distintas formas de emplear el lenguaje en su organización según sexo



Considerando el porcentaje promedio de acuerdo en la percepción de mujeres y hombres, podemos ver que una mayoría (76,4%) percibe que la igualdad de género estaría incorporada en el lenguaje cotidiano de la organización (por ejemplo, lenguaje no sexista). Sobre este punto hay similitud entre mujeres (73,8%) y hombres (78,9%).

Distinto es el escenario frente al discurso institucional, donde el acuerdo cae a un 58,8%. En este caso una de cada dos mujeres (51,2%) y dos de cada tres hombres (66,4%) manifestaron su acuerdo. Esto es indicativo de una deuda institucional sobre este punto, pues si se percibe que la propia institución no ha integrado la igualdad de género en su discurso, se facilita el que desigualdades y/o discriminaciones de género se sostengan en el lenguaje cotidiano, tanto formal como informal.

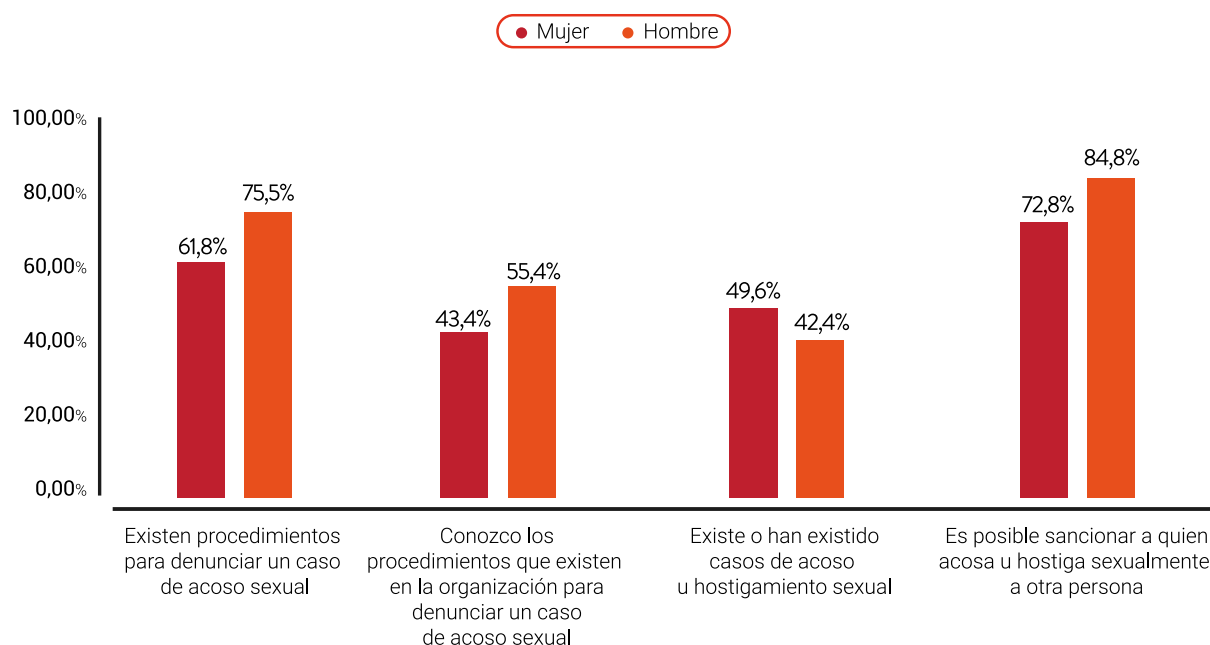
De acuerdo a lo anterior, podría pensarse que la igualdad de género está más presente en el lenguaje cotidiano interpersonal que en el discurso institucional. Sin embargo, cuando nos enfrentamos a la afirmación “Se hacen regularmente comentarios, ironías, burlas y/o bromas que destacan atributos físicos de mujeres u

hombres” (un caso de discriminación arbitraria en el lenguaje cotidiano interpersonal), verificamos que el lenguaje interpersonal coloquial tiene una evaluación menos positiva (50,8%) que el posee el discurso institucional (58,8%).

De lo anterior se desprende que la percepción de la igualdad de género en el lenguaje es más optimista y positiva cuando se trata de una abstracción general o de una expresión más formal, sea como lenguaje cotidiano o discurso institucional (sobre todo en el caso de los hombres, que muestran un mayor optimismo). Por su parte, cuando se trata de una comunicación más informal entonces la percepción es más negativa.

Finalmente, vemos que más de un tercio del universo encuestado (39,1% para las mujeres y 35,5% para los hombres) está de acuerdo con la afirmación: “Las opiniones referidas a materias de trabajo en su organización son valoradas en forma distinta si quien las emite es una mujer o un hombre”. Esta cifra representa un desafío importante para las EFS de OLACEFS que deben trabajar para lograr una real igualdad de género y no discriminación.

Gráfico 4 – Porcentaje de acuerdo respecto de procedimientos, casos y sanciones de acoso u hostigamiento sexual en su organización según sexo



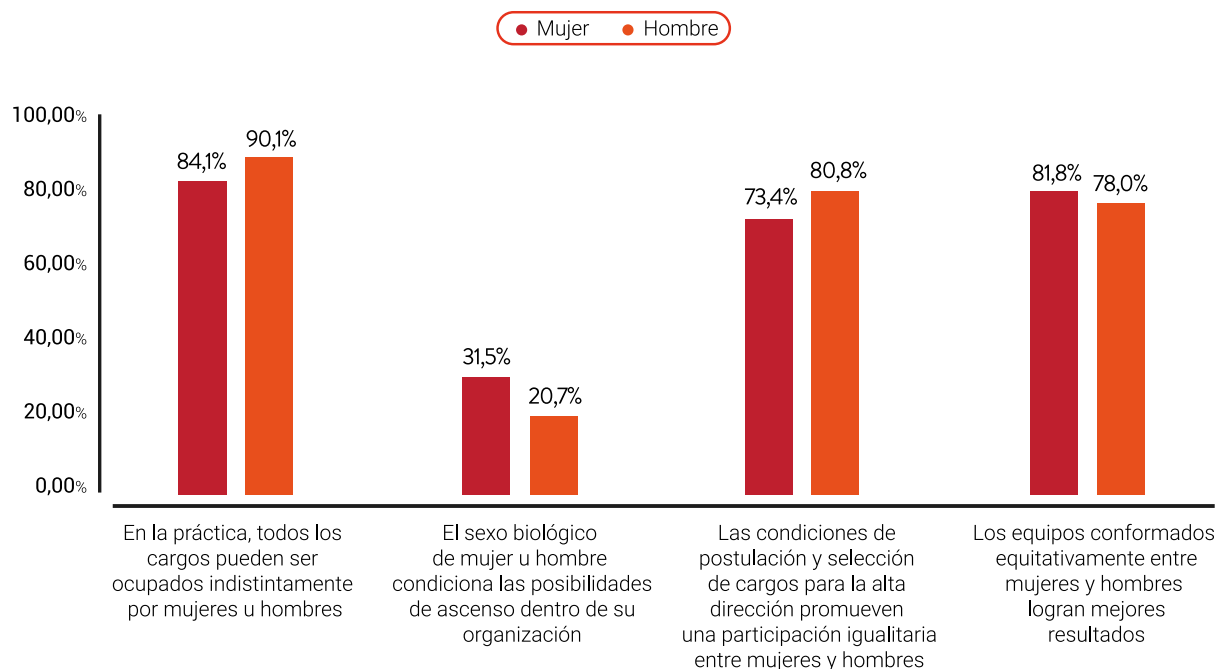
Esta gráfica muestra que el porcentaje de acuerdo sobre la existencia de procedimientos para denunciar un caso de acoso sexual es bastante diferente entre mujeres y hombres.

Mientras el 75,5% de los hombres afirma que estos procedimientos existen, hay un 61,8% de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación. Esto resulta en un promedio de acuerdo de un 68,7%. No obstante lo anterior, cuando se les pregunta por su conocimiento sobre estos procedimientos, el porcentaje de acuerdo cae a un 49,4% (43,4% para mujeres y 55,4% para hombres). Lo anterior permite afirmar que cuando se trata del conocimiento real sobre estos procedimientos, tanto hombres como mujeres demuestran desconocimiento, lo que puede volverse alarmante si se contrasta con las siguientes dos afirmaciones.

Existe solamente un 27,2% de mujeres que cree que no es posible sancionar a quien acosa u hostiga sexualmente a otra persona. Ello, sin perjuicio que un 49,6% de mujeres y 42,4% de hombres afirma que han existido casos de hostigamiento u acoso sexual en sus EFS.

Del análisis anterior surge la siguiente pregunta: ¿por qué una de cada tres mujeres percibe que no sería posible utilizar los mecanismos de denuncia y sanción de acoso sexual? Responder esta pregunta es de vital importancia para comprender las limitaciones que pueden presentar los procedimientos administrativos que lidian con estos casos, donde la efectividad de los mismos puede depender de variables que no están siendo contempladas.

Gráfico 5 – Porcentaje de acuerdo sobre la implementación de la igualdad de género en la selección, ascenso y conformación de equipos en el trabajo



Este gráfico nos muestra números positivos, en términos generales.

El 87,1% de quienes respondieron la encuesta (84,1% de mujeres y 90,1% de hombres) percibe que todos los cargos de su institución pueden ser ocupados indistintamente por mujeres u hombres. En la misma línea, existe consenso (80%) en torno a que los equipos conformados equitativamente entre ambos sexos logran mejores resultados que un equipo conformado sin balance de género. Ahora, será interesante, en un futuro proyecto, indagar sobre los factores que sostienen esta percepción.

Contrastando lo anterior, la percepción sobre ascensos, y postulación y selección de cargos para mujeres presenta ciertos resabios de discriminación.

En efecto, en relación con la posibilidad de ascenso hay un 31,5% de mujeres que piensa que su sexo biológico condiciona su posibilidad de ascender en la organización. A su turno, hay un 26,6% de mujeres que percibe que las condiciones para la postulación y selección de cargos de la alta dirección no promueven una participación igualitaria entre mujeres y hombres.

Lo anterior, muestra que si bien no se percibe discriminación para acceder a cargos dentro de la EFS, en términos generales, éstas si estarían presentes en desmedro de las mujeres cuando se trata de ascensos y postulaciones a cargos de alta dirección.

Reflexiones finales y desafíos a futuro

A partir del análisis efectuado queda en evidencia la existencia de percepciones sobre la igualdad de género que pueden servir de sustento para el desarrollo e implementación de políticas conscientes a favor de la no discriminación e inclusión de la perspectiva de género en nuestras EFS.

Este trabajo se plantea como un punto de partida, que nos servirá para continuar trabajando con enfoque de género a nivel de OLACEFS y dentro de cada una de sus entidades miembros.

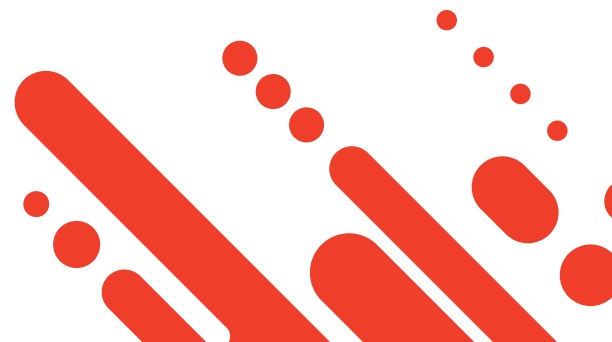
En efecto, los resultados de la encuesta muestran que nuestras funcionarias y funcionarios perciben que hoy somos más receptivos con los temas de género que en el pasado. A partir de las respuestas recibidas se concluye que las personas se identifican con la temática de género, aún cuando se requiere de elementos y apoyos que le permitan una expresión efectiva, cotidiana y sostenida en el tiempo.

Para ello, hoy contamos con un análisis que nos permitirá orientar las posibilidades de mejora, que surge de las propias funcionarias y funcionarios de las Entidades Fiscalizadoras miembros de OLACEFS. Estos resultados son también un llamado a nuestras autoridades a reconocer la importancia de la incorporación validación y reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres en nuestras EFS.

Es claro que existen varios asuntos en que se abren posibilidades de mejora, sin embargo lo importante era instalar el debate en la OLACEFS, desde lo más abstracto y personal hasta lo más concreto y generalizado, con una encuesta larga de 33 preguntas, dándole cabida a diversas variables en esta compleja temática.

Esta encuesta es una manifestación efectiva de una de las cuatro líneas de acción que las EFS reunidas en INTOSAI han definido para apoyar la implementación de la Agenda 2030. A través de una evaluación de nuestra situación interna en materia de género, hicimos un ejercicio que nos permite tener conciencia de dónde estamos parados y, sobre esa base definir hacia dónde deberíamos encaminarnos. Esta es la mejor forma de liderar con el ejemplo, para ser modelos de transparencia y accountability.

Frente al desafío que este estudio ha erigido en forma de cuestionamientos e hipótesis, nuestro objetivo es seguir indagando a través de una aproximación cualitativa que pueda hacerse cargo de algunos vacíos propios de la exploración cuantitativa. Por esa vía queremos lograr una mayor profundidad en cuanto a significados, experiencias y representaciones sociales en escenarios socioculturales diferentes, donde exista una sana atención, escucha y diálogo con nuestras entrevistadas y entrevistados. Lo anterior, con un alto estándar ético, permitiéndonos así conciliar una comunicación transparente en nuestras organizaciones, como también una mayor especificidad en la información recogida y, de tal modo, contar con el respaldo adecuado para una implementación participativa de políticas con perspectiva de género en nuestras EFS.



G l o s a r i o ¹⁹

Género: “Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres”.

Igualdad de género: “Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.”

Representaciones sociales²⁰: “Estructuras simbólicas que tienen su origen en la capacidad creativa del psiquismo humano y en las fronteras que imponen las dinámicas sociales”.

Esteretipos de género: “Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres”.

División sexual (o por género) del trabajo: “se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo”.

Discriminación por género²¹: “Toda restricción, distinción o exclusión basada en el sexo, que tenga por objeto menoscabar el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer de sus derechos humanos, políticos, económicos, sociales, culturales y civiles”.

Acoso sexual²²: “la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

19 Definiciones extraídas mayoritariamente del Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres, recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=le&lang=es>

20 Guareschi, P.A.; Jovchelovitch, S. (orgs). Textos em representacoes sociais. Rio de Janeiro: Vozes (1995)

21 Asociación de Magistradas Chilenas MACHI. Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial Chileno. Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación Nacional de Magistrados: Santiago de Chile. (2015)

22 Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales 108.^a reunión Ginebra, junio de 2019

A c r ó n i m o s

ACNUDH: Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos

AGNU: Asamblea General de las Naciones Unidas

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CPC: Comisión de Participación Ciudadana

CTIC: Comisión de Tecnologías y Ciencias de la Información y Comunicación

EFS: Entidades Fiscalizadoras Superiores

IDI: INTOSAI Development Initiative (por sus siglas en inglés)

INTOSAI: Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (por sus siglas en inglés)

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio

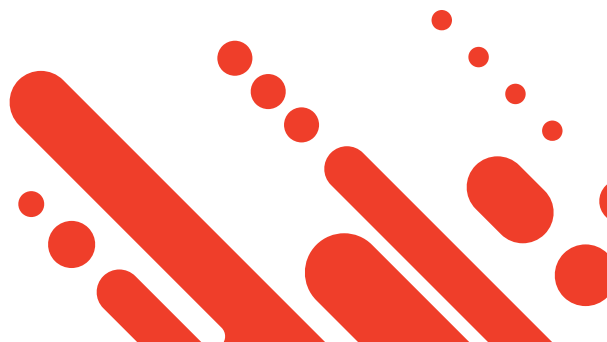
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

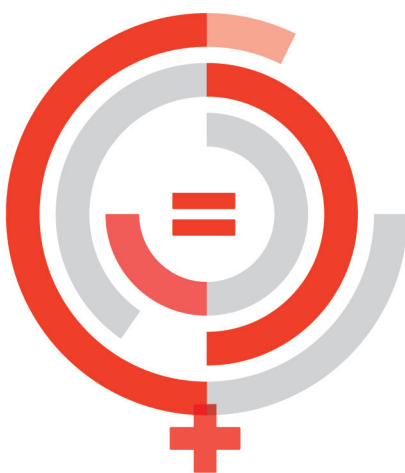
OLACEFS: Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores

ONU: Organización de las Naciones Unidas

UCRI: Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

UE: Unidad de Estudios





OLACEFS

La Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) es un organismo internacional, autónomo, independiente, apolítico y de carácter permanente que se establece como un foro superior para intercambiar ideas y experiencias relacionadas a la fiscalización y al control gubernamental, así como al fomento de las relaciones de cooperación y desarrollo entre dichas entidades.

www.olacefs.com

facebook.com/OLACEFS

twitter.com/OLACEFS_oficial

Instagram.com/OLACEFS

youtube.com/OLACEFScom

linkedin.com/in/OLACEFS



OLACEFS

ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE
DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

