

BOLETÍN  
DE NOVEDADES LEGISLATIVAS DE  
*Género*  
2024



## **Miembros Plenos**

Dr. Juan Manuel Olmos, Presidente de la Auditoría General de la Nación Argentina

Lic. Nora Herminia Mamani Cabrera, Contralora General del Estado de Bolivia

Dr. Vital do Rêgo Filho, Presidente del Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil

Dra. Dorothy Pérez, Contralora General de la República de Chile

Dr. Carlos Hernan Rodriguez Becerra, Contralor General de la República de Colombia

Dr. Xavier Mauricio Torres Maldonado, Contralor General del Estado de la República del Ecuador.

Dr. Camilo Daniel Benítez Aldana, Contralor General de la República de Paraguay

Dr. César Enrique Aguilar Surichaqui, Contralor General de la República del Perú

Dr. Francisco Gallinal Nieto, Presidenta del Tribunal de Cuentas de Uruguay

Dr. Gustavo Vizcaíno Gil, Contralor General de la República Bolivariana de Venezuela

© Copyright 2024, EFSUR

Los conceptos y opiniones expresados en las obras doctrinales son de responsabilidad exclusiva de sus autores. Se permite la reproducción de esta publicación, en parte o en su totalidad, sin cambiar el contenido, siempre y cuando sea mencionada la fuente y no haya objetivo comercial alguno. [www.EFSUR.com](http://www.EFSUR.com)

Esta publicación y el estudio que le precedió tuvieron el apoyo de la Contraloría General del Estado de la República de Ecuador.

## FICHA CATALOGRÁFICA

### **Equipo técnico responsable de la elaboración en la Contraloría General del Estado del Ecuador**

Dr. Xavier Mauricio Torres Maldonado, Mgs. Daniela Carolina Pazmiño Rosas, Mgs. Cecilia Fernanda Calahorrano Arias y Mgs. María Emilia Ortiz Mulé.

### **Colaboradoras especialistas en materia de Género**

Mgs. Ana Gabriela Anda

Mgs. Daniel Alberto Jaramillo

**\* Los resultados de esta investigación se produjeron gracias al trabajo realizado por todas las EFS miembro de EFSUR y fueron fundamentales para el desarrollo de esta publicación.**

## Contenido

### RESUMEN EJECUTIVO 7

<b>1.</b>	<b>CONVENCIOS INTERNACIONALES.....</b>	9
1.1.	Argentina.....	10
1.2.	Brasil.....	10
1.3.	Chile.....	11
1.4.	Colombia.....	12
1.5.	Ecuador.....	13
1.6.	Paraguay.....	13
<b>2.</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL.....</b>	15
2.1.	Argentina.....	16
2.2.	Brasil.....	16
2.3.	Chile.....	17
2.4.	Colombia.....	18
2.5.	Uruguay.....	18
<b>3.</b>	<b>MARCO LEGAL DE GÉNERO.....</b>	19
3.1.	Argentina.....	20
3.2.	Brasil.....	20
3.3.	Chile.....	21
3.4.	Ecuador.....	24
3.5.	Paraguay.....	26

<b>4. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS AUDITORÍAS.....</b>	28
4.1. Argentina.....	29
4.2. Brasil.....	30
4.3. Chile.....	31
4.4. Colombia.....	31
4.5. Ecuador.....	33
4.6. Paraguay.....	34
4.7. Uruguay.....	36
<b>5. COLABORACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES DE GÉNERO.....</b>	38
5.1. Argentina.....	38
5.2. Brasil.....	39
5.3. Chile.....	40
5.4. Ecuador.....	41
5.5. Paraguay.....	42
<b>6. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....</b>	43
6.1. Argentina.....	44
6.2. Brasil.....	45
6.3. Chile.....	46
6.4. Ecuador.....	49
6.5. Paraguay.....	49
6.6. Uruguay.....	50
<b>7. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES.....</b>	51
7.1. Argentina.....	52

7.2.	Brasil.....	52
7.3.	Chile.....	53
7.4.	Ecuador.....	56
7.5.	Uruguay.....	56
<b>8.</b>	<b>OBSERVACIONES ADICIONALES.....</b>	<b>57</b>
8.1.	Brasil.....	58
8.2.	Colombia.....	59
8.3.	Ecuador.....	59
8.4.	Paraguay.....	60
8.5.	Uruguay.....	61
<b>9.</b>	<b>ANÁLISIS DE EXPERTOS EN GÉNERO.....</b>	<b>62</b>
9.1.	Mgs. Ana Gabriela Anda.....	63
9.2.	Mgs. Daniel Alberto Jaramillo.....	66
<b>10.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>71</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

En los últimos años, los países de América del Sur han dado pasos importantes hacia la incorporación del enfoque de género en sus marcos normativos e institucionales, especialmente en el ámbito de la fiscalización pública. Con el fin de visibilizar la transversalización de esta temática, este boletín recoge y analiza los avances registrados en el 2024, destacando tanto las buenas prácticas como los desafíos persistentes.

Uno de los elementos centrales ha sido la suscripción y aplicación de convenios internacionales relacionados con la equidad de género, mismos que han fortalecido el compromiso regional y han servido como guía para la armonización de legislaciones, facilitando además el acceso a financiamiento, cooperación técnica y espacios de articulación entre países.

Sin embargo, más allá de la firma de estos convenios, la implementación efectiva requiere un esfuerzo sostenido. Reformar leyes, adaptar instituciones y superar resistencias culturales son tareas complejas que demandan voluntad política y capacidad técnica.

Las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) han identificado la necesidad de contar con mecanismos de coordinación y seguimiento que aseguren el cumplimiento de los compromisos adquiridos. En este contexto, se han observado reformas legales significativas orientadas a garantizar la igualdad de género, erradicar la violencia contra las mujeres y promover la inclusión de identidades diversas. Estas transformaciones reflejan no solo obligaciones internacionales, sino también una creciente conciencia social sobre la necesidad de cerrar las brechas de desigualdad.

Un avance destacado ha sido la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de auditoría, por cuanto este enfoque ha permitido a las EFS evaluar no solo la eficiencia del gasto público, sino también su impacto real en diferentes grupos de la población. Para ello, se han diseñado

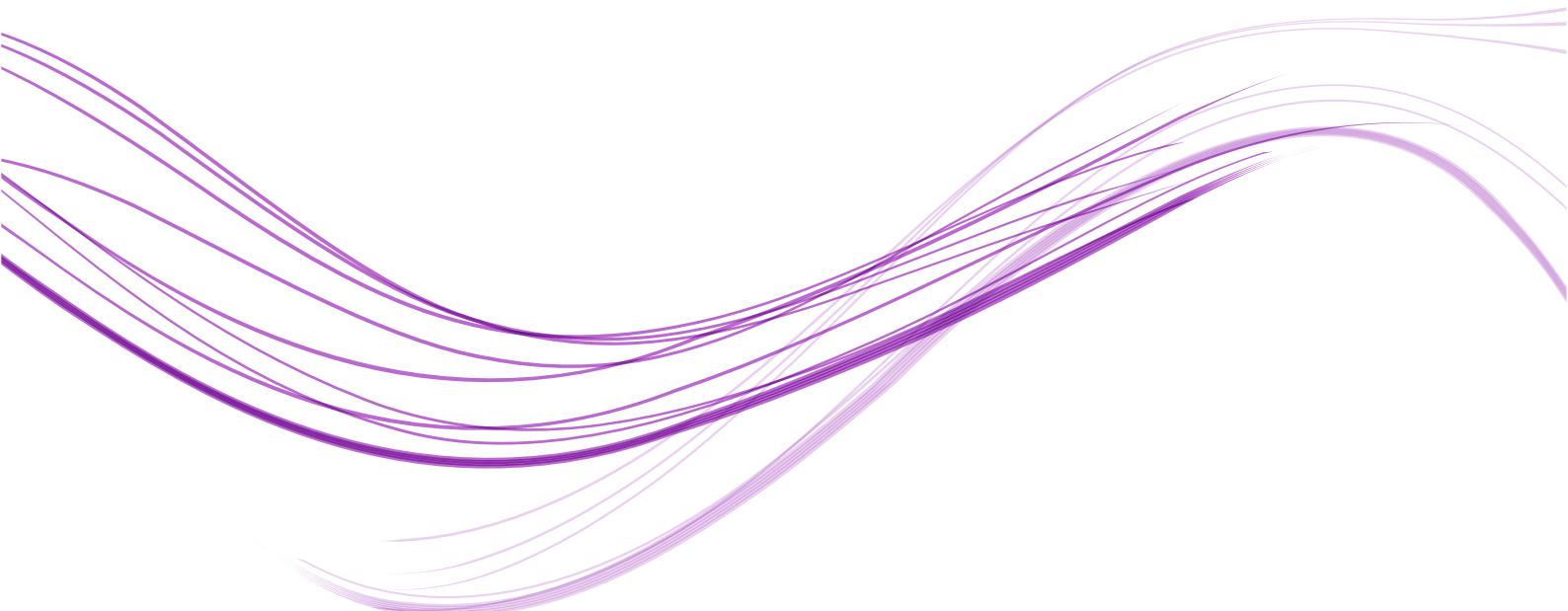
metodologías específicas, se han fortalecido capacidades internas y se han implementado auditorías coordinadas entre países.

La colaboración con organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la equidad de género ha sido otro pilar clave. Estas alianzas han enriquecido el trabajo de fiscalización, aportando una mirada crítica y promoviendo la rendición de cuentas con un enfoque inclusivo. Aun así, es necesario consolidar estas sinergias mediante vínculos sostenidos y estructurados.

En paralelo, las acciones de formación y sensibilización han buscado transformar las culturas organizacionales de las EFS, promoviendo una institucionalidad más equitativa, respetuosa de los derechos humanos y consciente de las desigualdades estructurales.

En definitiva, el panorama actual muestra un camino de avances sólidos, pero aún en construcción. El compromiso demostrado por las EFS y los Estados constituye una base valiosa sobre la cual seguir trabajando. Para lograr una transformación real y duradera, será necesario seguir fortaleciendo las capacidades institucionales, asegurar los recursos adecuados y mantener una acción intersectorial articulada que permita integrar el enfoque de género en todas las etapas de la gestión pública.

# CONVENIOS INTERNACIONALES



## 1. CONVENCIONES INTERNACIONALES

Este apartado ofrece una visión general de los avances y novedades en materia de suscripción de convenios internacionales con enfoque en género en diversos países de América del Sur. La información presentada permite analizar el nivel de compromiso asumido por cada nación, así como la evolución de sus marcos normativos. Esta participación, reviste especial importancia, ya que estos instrumentos jurídicos no solo establecen estándares comunes y compromisos compartidos entre los Estados, sino que también promueven la integración regional, facilitan el acceso a financiamiento y asistencia técnica, y fortalecen la capacidad institucional para enfrentar de manera coordinada los retos actuales y futuros.

### 1.1. Argentina

Desde el último Boletín de Novedades Legislativas, Argentina no ratificó ningún acuerdo Internacional sobre género.

### 1.2. Brasil

Desde la última actualización del Boletín de Novedades Legislativas en materia de Género, no hay constancia de que Brasil haya ratificado nuevas convenciones o acuerdos internacionales específicos relativos a cuestiones de género. El país mantiene su compromiso con los tratados ratificados anteriormente, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que sirve de base para la formulación e implementación de políticas públicas destinadas a promover la equidad de género.

En mayo de 2024, Brasil fue objeto de una revisión ante el Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en la que se evaluó la situación de los derechos de las niñas y las mujeres en el país. Estas iniciativas reflejan el compromiso constante de Brasil con la mejora de las políticas públicas destinadas a promover la igualdad de género y proteger los derechos de las mujeres.

En 2024 destacan las siguientes iniciativas:

- Sanción de la Ley N.º 14.994/2024, conocida como “Pacote Antifeminicídio» [Paquete Anti feminicidio], que tipificó el feminicidio como delito autónomo, con penas de entre 20 y 40 años de prisión.<sup>1</sup>
- Implementación de políticas de igualdad salarial, reforzadas por la Ley N.º 14.611/2023, que garantiza la igualdad salarial para puestos equivalentes, independientemente del género.
- El Tribunal de Cuentas de la Unión (TCU - Brasil) se ha adherido al Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas del PNUD, cuyo objetivo es promover la igualdad de género en el ámbito institucional. También se han adherido al Sello las siguientes instituciones: Advocacia Geral da União (AGU) [Abogacía General de la Unión], Secretaria do Tesouro Nacional (STN) [Secretaría del Tesoro Nacional], y el Ministério da Gestão e da Inovação em Serviço Público (MGI) [Ministerio de Gestión e Innovación del Servicio Público].

### **1.3. Chile**

Chile mantiene un firme compromiso con la protección y promoción de los derechos de las mujeres, sustentado en la adhesión a diversos instrumentos internacionales en materia de género y derechos humanos. A continuación, se detallan los principales tratados vigentes que refuerzan el marco jurídico nacional en esta materia:

- Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer de la Naciones Unidas. Decreto 530, publicado el 30 de septiembre de 1967.
- Convención de 1951 sobre el Estatuto de Refugiados y Protocolo de 1967. Decreto 287, publicado el 19 de julio de 1972.
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer. Decreto Ley 871, publicado el 28 de enero de 1975.

---

<sup>1</sup> <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2024-10-09;14994>

- Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Decreto 778, publicado el 29 de abril de 1989.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas. Decreto 789, publicado el 09 de diciembre de 1989.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica. Decreto 873, publicado el 05 de enero de 1991.
- Convención Suplementaria sobre Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud de las Naciones Unidas. Decreto 1097, publicado el 07 de noviembre de 1995.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”. Decreto 1640, publicado el 11 de noviembre de 1998.

#### **1.4. Colombia**

Para la vigencia 2024, no se celebraron acuerdos o convenios internacionales relacionados con equidad de género; sin embargo, para el fortalecimiento de la política exterior feminista, Colombia asumió la presidencia del Foro para la Prevención de la Violencia Sexual en Conflictos, y se suscribió una carta de intención con Francia para el fortalecimiento de la política feminista.

En el mismo sentido, Colombia se unió a la coalición para la igualdad de derechos y finalmente en diálogo con la Unión Europea se promovieron los derechos de las mujeres, la población LGBTI y los pueblos indígenas.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <https://www.cancilleria.gov.co/newsroom/news/2024-cancilleria-aposto-paz-sostenibilidad-igualdad-cooperacion-internacional#:~:text=A-dem%C3%A1s%2C%20se%20estableci%C3%B3%20el%20Consulado,Colombia%20en%20el%20C3%A1mbito%20internacional>.

## 1.5. Ecuador

El Artículo 419 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la ratificación o denuncia de los tratados internacionales requerirá la aprobación previa de la Asamblea Nacional en caso de que se refiera a los derechos y garantías establecidas en la Carta Magna.

Toda vez que la igualdad de género se constituye como un derecho humano fundamental, cualquier convenio en dicha materia deberá ser aprobado por la Asamblea Nacional (función legislativa).

Tras constatar en la página oficial de esta institución, el país no ha suscrito ningún tratado o instrumento internacional en materia de género desde 2021 hasta la actualidad.<sup>3</sup>

## 1.6. Paraguay

El 07 de marzo de 2024, el Ministerio de Relaciones Exteriores, suscribió el convenio de financiación entre el Gobierno de Paraguay y la Unión Europea, que permitirá la implementación del programa: "Violencia contra las mujeres y las niñas en Paraguay: Mejora de los servicios de prevención y atención".

El proyecto tendrá una duración de cuatro años, y es financiado por donaciones de la Unión Europea y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Con este acuerdo, se pretende mejorar las capacidades y aumentar la eficacia de los servicios de atención a las víctimas de violencia en los departamentos de Central/Área Metropolitana de Asunción y Alto Paraná, donde existe mayor número de casos según los datos disponibles. El gobierno se encuentra comprometido en promover y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y a cumplir con los mandatos constitucionales sobre la igualdad plena de todos los habitantes de la República, sin discriminaciones.

---

<sup>3</sup> <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/tratados-instrumento-internacionales-2021-2025?created=&title>

Del mismo modo, el Estado paraguayo está abocado al fortalecimiento de las instituciones involucradas en esta temática, como el Ministerio de la Mujer y otras entidades encargadas de dar soporte jurídico y psicológico en el abordaje y erradicación de este grave flagelo y en la implementación de políticas públicas que garanticen a las mujeres y niñas una vida digna con el pleno disfrute de sus derechos.

El convenio apunta a acompañar a Paraguay en la lucha contra la violencia en dos frentes: Por una parte, a través de campañas de comunicación y sensibilización para generar cambios sociales de rechazo social a la violencia; y, por otro lado, mediante apoyo para ofrecer mejores servicios a las víctimas, como, por ejemplo, facilitar accesos de atención psicológica, asesoría jurídica y asistentes sociales, así como oportunidades económicas para salir del círculo de la violencia.

El mencionado programa busca fortalecer mecanismos de cooperación entre instituciones intervenientes en la ruta de la violencia, concienciar a la sociedad sobre las desigualdades y riesgos que enfrentan las mujeres y niñas, aumentar la disponibilidad de información de calidad y mejorar las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil que actúan en el marco de problemática. A su vez, pretende aumentar la participación de instituciones públicas, el sector privado y la ciudadanía en general en el abordaje y la erradicación de la violencia contra mujeres y niñas.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <https://www.mre.gov.py/index.php/noticias-de-embajadas-y-consulados/paraguay-y-union-europea-firman-convenio-para-proyecto-sobre-violencia-contra-mujeres-y-ninas>

# IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL



## 2. IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL

La implementación de instrumentos internacionales requiere no solo voluntad política, sino también reformas legales y fortalecimiento de los marcos normativos internos. En consecuencia, este apartado analiza los principales obstáculos que enfrentan los Estados en este ámbito, subrayando la necesidad de mecanismos eficaces de coordinación, cooperación y adaptación legislativa para garantizar el cumplimiento de los compromisos en materia de género.

### 2.1. Argentina

Los desafíos/riesgos actuales en materia de género se basan en la desjerarquización y posterior anulación del anterior Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad del Poder Ejecutivo de la Nación Argentina. En diciembre de 2023, el Gobierno Nacional dispuso que dicho Ministerio se transforme en una Subsecretaría dentro del Ministerio de Justicia. A seis meses de dicha reestructuración, en junio de 2024, el Gobierno Nacional anunció su eliminación definitiva.

La eliminación de esta cartera de Estado podría generar afectación a la protección de los derechos fundamentales de las poblaciones más vulnerables que representaría eventualmente un retroceso en el compromiso del país con la implementación de la normativa internacional.

### 2.2. Brasil

Aunque Brasil ha avanzado en la creación de políticas públicas para promover la igualdad de género, aún existen importantes desafíos para la implementación efectiva de estos compromisos internacionales:

- **Desigualdades persistentes:** En el país, las desigualdades siguen siendo evidentes en diversos ámbitos, tales como la política, el mercado laboral, la educación y la salud. Según el Atlas de la Violencia de 2021<sup>5</sup>, Brasil tiene una de las tasas de feminicidio más altas del mundo, lo que

---

<sup>5</sup> <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5141-atlasdaviolencia2021completo.pdf>

pone de manifiesto la urgente necesidad de políticas públicas más eficaces para proteger a las mujeres.

- **Barreras culturales y sociales:** La falta de efectividad de las diversas acciones estatales destinadas a proteger los derechos de las mujeres representan importantes barreras estructurales para la aplicación de políticas de equidad de género.
- **Discontinuidad de las políticas públicas:** La falta de continuidad en las políticas públicas y el cambio de prioridades políticas entre los diferentes gobiernos, afectan directamente a la capacidad del Estado para cumplir con los compromisos internacionales asumidos por Brasil en materia de promoción de la igualdad de género.

### 2.3. Chile

En Chile, la elaboración del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030<sup>6</sup>, tiene lugar en un período marcado por grandes transformaciones a nivel global, nacional y en el ámbito específico de las relaciones de género, las que, si bien abren oportunidades, implican también importantes desafíos para la calidad de la democracia, sus instituciones, y para el bienestar personal y social de la sociedad chilena en su conjunto.

Este documento ha estado precedido de tres planes de igualdad cuyos objetivos y metas han encauzado las políticas de género en los distintos gobiernos. El primer Plan cubrió el período 1994-1999, el segundo abarcó los años 2000 a 2010 y el tercero, los años 2010-2020, lo que ha permitido profundizar y dar continuidad a las políticas de igualdad de género en el Estado a través de instrumentos robustos que dan sostenibilidad a la estrategia de transversalización de la perspectiva de género.

El Estado chileno ha suscrito los compromisos relativos a los derechos humanos de las mujeres y sobre la igualdad y equidad de género, cuyas orientaciones se han cristalizado en significativos

---

<sup>6</sup> <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/10/CUARTO-PLAN-NACIONAL-DE-IGUALDAD.pdf>

avances legislativos y en estrategias, políticas, planes y programas que abordan las demandas por justicia de género de las mujeres.

La promulgación de la Ley 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en marzo de 2015, marca un hito en el compromiso del Estado chileno con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Su mandato como órgano rector es velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género. Para cumplir con este rol le corresponde planificar y desarrollar políticas y medidas especiales para la diversidad de mujeres, con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres (procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género); la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales; y, velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes.

#### **2.4. Colombia**

Dado que las elecciones presidenciales en Colombia están previstas para 2026, existe un riesgo de discontinuidad en las iniciativas actualmente en ejecución. Durante los períodos preelectorales, es común que se modifiquen las prioridades políticas o se limite el impulso a proyectos que aún no han sido formalizados como políticas públicas. Esta situación podría afectar la sostenibilidad y el financiamiento de programas estratégicos, por lo que resulta necesario fortalecer su institucionalización para mitigar el impacto de posibles cambios de administración.

#### **2.5. Uruguay**

En el caso de Uruguay, uno de los riesgos identificados en la implementación de los compromisos internacionales en materia de género es la posibilidad de que dichos compromisos sean formalmente aprobados, pero sin que se desarrolle la reglamentación necesaria para su efectiva aplicación a nivel nacional. Esta brecha entre la aprobación normativa y su operativización podría limitar el impacto real de las iniciativas, afectando su implementación práctica y el cumplimiento de los estándares internacionales asumidos.

# MARCO LEGAL DE GÉNERO



### 3. MARCO LEGAL DE GÉNERO

En los últimos años, los países de la región han emprendido procesos significativos de actualización de sus marcos legales con el objetivo de garantizar una mayor equidad de género y proteger los derechos de las mujeres y personas de identidades diversas. Estas reformas responden a una creciente conciencia social sobre la persistencia de la desigualdad, así como a compromisos internacionales en materia de derechos humanos. Este apartado examina las principales transformaciones legales en materia de género reportadas para el periodo de este boletín.

#### 3.1. Argentina

Desde el último Boletín de Novedades Legislativas sobre género, no se promulgaron nuevas leyes.

Cabe destacar que, a través del Decreto 62/2025<sup>7</sup> de 6 de febrero de 2025 del Poder Ejecutivo, se modificó la Ley N° 26.743- Identidad de Género, prohibiendo las intervenciones quirúrgicas totales y parciales, y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género auto percibida, a los menores de 18 años.

#### 3.2. Brasil

Desde la última actualización del Boletín de Novedades Legislativas en materia de Género, destacan las siguientes iniciativas:

- **Plan Nacional para la Igualdad Salarial y Laboral entre Mujeres y Hombres:** Publicado en septiembre de 2024, tiene como objetivo promover la igualdad salarial y laboral entre mujeres y hombres, abordando las disparidades en el mercado laboral y teniendo en cuenta las interseccionalidades relacionadas con la raza, la etnia, la generación y la discapacidad. La

---

<sup>7</sup> <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/5846621/20250206?suplemento=1>

iniciativa está respaldada por estudios que ponen de manifiesto las desigualdades y pretende implementar acciones transversales en consonancia con el Plan Plurianual 2024-2027.

- **Ley N.º 14.994/2024**<sup>8</sup>: Establece nuevos parámetros para tipificar el feminicidio y amplía el concepto de violencia de género en Brasil.
- **Agenda Transversal Mujeres en el PPA 2024-2027**<sup>9</sup>: Creada como una estrategia para integrar y fortalecer las políticas públicas dirigidas a las mujeres. Esta iniciativa está presente en 45 de los 88 programas del Plan Plurianual (PPA), que abarca 21 ministerios, e incluye 85 objetivos específicos, 191 resultados y 75 medidas institucionales y normativas.

Asimismo, cabe mencionar la Política de reservar el 8% de los contratos de tercerización para mujeres en situación de vulnerabilidad, como las víctimas de violencia doméstica, recientemente implementada por el TCU.

### 3.3. Chile

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Conscientes de la importancia de la expedición de la normativa para la regulación de las políticas públicas, Chile expidió las siguientes leyes:

- **Ley N° 21.709**<sup>10</sup>: Promulgada el 6 de noviembre de 2024 y publicada el 12 de noviembre del mismo año. Establece reglas de igualdad de género para la designación de representantes del sector pesquero artesanal en los comités de manejo.

---

<sup>8</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/l14994.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14994.htm)

<sup>9</sup> [https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/planejamento/plano-plurianual/copy\\_of\\_arquivos/relatorios-planejamento-nacional/agenda-transversal-mulheres-es.pdf](https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/planejamento/plano-plurianual/copy_of_arquivos/relatorios-planejamento-nacional/agenda-transversal-mulheres-es.pdf)

<sup>10</sup> <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1208165>

## Objetivos

- Eliminar las barreras de entrada a las mujeres como representantes de la pesca artesanal en los respectivos Comités de Manejo, exigiendo solo la inscripción en el Registro Pesquero Artesanal o en el Registro de Actividades Conexas de la Pesca Artesanal.
- Busca asegurar el equilibrio de género en los aludidos representantes mediante el establecimiento de una fórmula ya aceptada a propósito de la discusión dada en el marco de tramitación de la ley 21.370 que modificó diversos cuerpos legales con el fin de promover la equidad de género en el sector pesquero y acuícola.
- Mandatar que el reglamento de los Comités de Manejo considere criterios que permitan disminuir las brechas de participación de las mujeres en su conformación.
- **Ley N° 21.698:**<sup>11</sup> Promulgada el 4 de octubre de 2024 y publicada el 19 de octubre del mismo año. Regula el desarrollo integral y armónico de caletas pesqueras a nivel nacional y fija normas para su declaración y asignación, para incorporar normas sobre enfoque de género en su administración.

## Objetivo

- Incorporar medidas de equidad de género en la ley 21.027, que regula el desarrollo integral y armónico de las caletas de pesca artesanal, mediante la inclusión de las organizaciones de mujeres pescadoras y/o que desarrollan actividades conexas a la pesca en la administración de las caletas de pesca artesanal, incluyendo infraestructura con enfoque de género, estableciendo medidas que garantizan la participación de las organizaciones de mujeres y consideran las necesidades integrales de las mujeres que participan en dichas actividades, en concordancia con lo estipulado en la ley 21.370.
- **Ley N° 21.675:**<sup>12</sup> Promulgada el 3 de junio de 2024 y publicada el 14 de junio del mismo

---

11 <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1207603>

12 <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204220>

año. Establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

### Objetivos

- Establecer una ley marco que instituya un sistema de protección para niñas y mujeres contra la violencia de género.
- Fortalecer los mandatos sectoriales para la prevención y la erradicación de violencia contra las mujeres y niñas en razón de su género.
- Reconocer y definir las distintas formas en que se manifiesta la violencia de género, con el objeto de que sean coherentes con tratados internacionales ratificados por Chile y se puedan desplegar políticas, planes y programas que prevengan y sancionen, cuando corresponda, su comisión.
- Generar un sistema integrado de información para el seguimiento de las medidas decretadas en favor de las víctimas, junto con la creación de una comisión interinstitucional para la coordinación de las medidas estatales que se establezcan para la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género contra las mujeres y las niñas.
- **Ley N° 21.645:**<sup>13</sup> Promulgada el 22 de diciembre de 2023 y publicada el 29 de diciembre del mismo año. Modifica el Título II del libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

### Objetivos

- Incorporar al Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado a que todo o parte de su jornada diaria o semanal

---

<sup>13</sup> <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>

pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

- Establecer para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, y a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

### **3.4. Ecuador**

En Ecuador, la igualdad de género es un principio constitucional que busca asegurar que hombres y mujeres tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades. El gobierno ecuatoriano ha implementado diversas políticas y medidas para avanzar en esta meta que se detallan a continuación:

- **Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y su reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley:**<sup>14</sup> Promulgada el 19 de enero de 2024, garantiza la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombres y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Destacan las obligaciones del empleador y las medidas a ser tomadas a modo de prevención.
- **Acuerdo. MMDH-MMDH-2024-0001-A- Registro Administrativo de Variables Sexogenéro para las instituciones del Estado:**<sup>15</sup> Promulgado el 23 de abril de 2024, crea un marco común que facilite la comprensión, comparación y análisis de datos relacionados con el sexo y género de la población, priorizando el respeto, la igualdad y la inclusión de la orientación sexual, identidad y expresión de género en los registros administrativos gubernamentales.

---

14 <https://vlex.ec/vid/ley-organica-igualdad-salarial-1059871371>

15 <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2024/04/MMDH-MMDH-2024-0001-A-2.pdf>

- **Resolución-Nro.-CNIG-ST-2021-001- Reglamento para la Tramitación de Casos de Amenaza o Vulneración de Derechos del Consejo Nacional para la Igualdad de Género:**<sup>16</sup> Promulgada el 20 de junio de 2024, regula la tramitación de casos relacionados con amenazas o vulneraciones de derechos fundamentales de mujeres y personas LGBTI+ por razones de género que estén en competencia del Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- **Ley Orgánica de Acompañamiento y Reparación Transformadora e Integral a Hijas, Hijos, Madres, Padres y Demás Familiares de Víctimas de Femicidio y Otras Muertes Violentas por Razones de Género:**<sup>17</sup> Promulgada el 27 de junio de 2024, regula la contención, el acompañamiento y derecho a la reparación integral plena, efectiva y transformadora para 1. hijas, hijos, madres, padres y familiares dependientes hasta el cuarto grado de consanguinidad de las víctimas de femicidio y otras muertes violentas por razones de género y a 2. las personas que ejerzan el cuidado de las personas descritas en el punto 1.

Se destacan las medidas de apoyo, acompañamiento y reparación. Otros ejes con medidas relevantes son educación, empleo y créditos preferentes.

- **Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL - Norma técnica para transversalizar el enfoque de género en el sector público:**<sup>18</sup> Promulgada el 25 de julio de 2024, establece directrices técnicas para transversalizar el enfoque de género en la gestión de las entidades del sector público y garantizar el principio constitucional de igualdad y no discriminación por razones de género.

---

16 <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/RESOLUCIÓN-Nro.-CNIG-ST-2021-001-REGLAMENTO-TRAMITACIÓN-CA-SOS-DE-OBSERVANCIA-CNIG.pdf>

17 <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/07/Ley-Organica-de-Acompanamiento-Reparacion-Transformadora-Integral-y-demas-familiares-de-victimas-de-femicidio-y-otras-muertes-violentas.pdf>

18 <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/09/NormaTecnica-Resolucion-Nro.-CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL.pdf>

- **Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en el sistema deportivo del Ecuador:**<sup>19</sup> Promulgada el 02 de septiembre de 2024, propone directrices y procedimientos para prevenir, identificar y responder a situaciones de violencia basada en género dentro del ámbito deportivo nacional. Es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones deportivas reconocidas por la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, así como para sus deportistas, personal administrativo, técnico, médico y demás miembros.
- **Reglamento para la Implementación, Adecuación y Uso de las Salas de Apoyo a la Lactancia Materna en los Centros de Trabajo del Sector Público y Privado y su Instructivo:**<sup>20</sup> Promulgada el 12 de septiembre de 2024, emite directrices para el sector público y privado en las que trabajen mujeres en edad fértil respecto del adecuado uso de lactarios. Dentro de las principales disposiciones constan la responsabilidad del empleador, los tipos de salas de lactancia, uso de salas y plazo de implementación.

### 3.5. Paraguay

En el marco de los esfuerzos de Paraguay por fortalecer el enfoque de derechos humanos y erradicar las prácticas de violencia basada en género, se ha impulsado recientemente una nueva normativa que refuerza las obligaciones del Estado en materia de prevención, sensibilización y capacitación. La aprobación de instrumentos legislativos específicos constituye una respuesta estratégica para atender las crecientes demandas de protección integral de mujeres, niñas, niños y adolescentes, y para fomentar el cambio de patrones socioculturales que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.

---

19 <https://ecuador.unwomen.org/sites/default/files/2023-04/Protocolo%20de%20Actuaci%20n%20frente%20a%20casos%20de%20violencia%20de%20g%20nero%20en%20el%20sistema%20deportivo%20ecuatoriano.pdf>

20 <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/09/Acuerdo-Interministerial-No.-MDT-MSP-2024-002-Reglamento-Salas-Lactancia-materna-Publico-y-Privado-2-41.pdf>

**Ley N° 7239/24<sup>21</sup> “De emergencia social ante la violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes y refuerza estrategias tendientes a promover el cambio de patrones socioculturales que sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres” - Sancionada el 06 de marzo del 2024.**

La presente ley tiene por objeto declarar emergencia social ante la violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

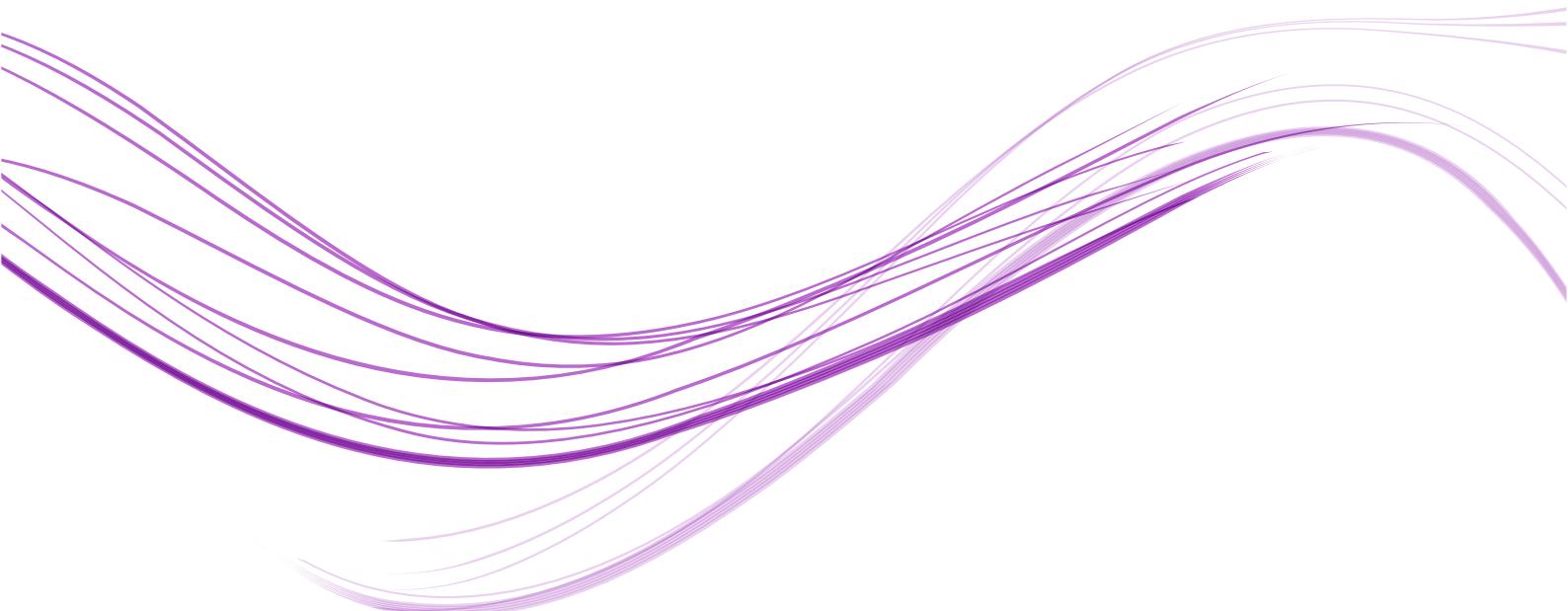
Establece la obligatoriedad de la implementación de estrategias de prevención de la violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes a través de la concienciación acerca de la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos con la finalidad de promover el cambio de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, la erradicación del machismo y la erradicación de prácticas masculinas violentas con medidas concretas en el ámbito educativo y en la función pública, contemplando lo establecido en la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos ratificados, la Ley N° 5777/2016 “De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia”, la Ley N° 6806/2021 “Que declara emergencia nacional por feminicidios”, y la Ley N° 1680/2001 “Código de la niñez y la adolescencia”.

**Capacitación obligatoria para servidores públicos.**- Las personas que presten servicios en la función pública, como funcionarios permanentes o contratados, en todos los niveles y jerarquías de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos extrapoderes, entes autónomos, autárquicos, descentralizados, municipalidades, gobernaciones y en la Fuerza Pública, deberán recibir capacitación obligatoria en materia de igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, no discriminación y violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes. El contenido será diseñado conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio de la Mujer en coordinación con el Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay y la carga horaria mínima será de 12 (doce) horas. La constancia de participación será requisito necesario para la promoción o recontratación de los funcionarios y funcionarias.

---

<sup>21</sup> <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/12286/ley-n-7239-de-emergencia-social-ante-la-violencia-contra-las-mujeres-ninas-ninos-y-adolescentes-y-refuerza-estrategias-tendientes-a-promover-el-cambio-de-patrones-socioculturales-que-sostienen-la-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres#:~:text=HOMBRES%20Y%20MUJERES-,Ley%20N%C2%BA%207239%20%2F%20DE%20EMERGENCIA%20SOCIAL%20ANTE%20LA%20VIOLENCIA%20CONTRA,DESIGUALDAD%20ENTRE%20HOMBRES%20Y%20MUJERES>

# INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS AUDITORÍAS



## 4. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS AUDITORÍAS

La inclusión de la perspectiva de género en los procesos de auditoría representa un avance fundamental hacia una gestión pública más equitativa, transparente y sensible a las desigualdades estructurales. Esta mirada permite evaluar no solo la eficiencia y legalidad del uso de los recursos públicos, sino también su impacto diferencial en mujeres, hombres y personas con identidades diversas. En este contexto, el presente apartado explora la incorporación del enfoque de género en las auditorías de los miembros de EFSUR.

### 4.1. Argentina

En los últimos dos años, la Auditoría General de la Nación (AGN) incorporó la perspectiva de género a través de:

- **Disposición 214 del año 2024**, se aprobó la herramienta metodológica GÉNER.A, realizada por mujeres trabajadoras de la AGN e impulsada en el ámbito de EFSUR. La misma permite incorporar la perspectiva de género en el trabajo de fiscalización y está conformada por dos ejes:
  - Ámbito institucional: Medir el grado de inclusión de la perspectiva de género al interior de las entidades auditadas.
  - Políticas públicas: Evaluar la adopción de una perspectiva de género en las políticas públicas.
- **AdaptalInfra**, forma parte del Consejo Consultivo del Proyecto Regional implementado por la OLACEFS en colaboración con la Cooperación Alemana, a través de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) que tiene como objetivo fortalecer las capacidades de las EFS para auditar infraestructuras sostenibles y adaptadas al cambio climático, incluyendo la perspectiva de género como eje transversal.

Desde el 2024, lidera la Comisión sobre Género, Inclusión y Diversidad de la OLACEFS y en este marco, se prevé realizar una Auditoría Coordinada “Acciones de gestión y programas de gobierno

asociados al cumplimiento del ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas".

Adicionalmente, a través de la Disposición 62/22, fiscaliza el cumplimiento de la Ley Micaela de capacitación obligatoria en género, en los Organismos Auditados.

#### **4.2. Brasil**

En los dos últimos años, el Tribunal de Cuentas de la Unión (TCU - Brasil) ha fortalecido la incorporación de la perspectiva de género en sus auditorías y acciones de fiscalización, lo que reafirma su compromiso con la equidad de género y los derechos de las mujeres.

La Estrategia de Control de las Políticas de Equidad y Derechos Humanos, aprobada por la presidencia del TCU en marzo de 2023, estableció la Equidad como una de las cinco dimensiones de desempeño que deben analizarse en el proceso de auditoría.

El año pasado se llevaron a cabo varias auditorías desde esta perspectiva. Entre ellas, destaca la Fiscalización Coordinada para la Evaluación de la Meta 5.5 del ODS 5 —Igualdad de Género—, cuyo objetivo era evaluar la situación y las iniciativas de la administración pública federal para la implementación de la Meta 5.5 del ODS 5, relativa al acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo públicos.

Otra auditoría relevante fue la Auditoría sobre el Acoso en las Universidades Federales, que examinó los sistemas y prácticas adoptados por estas instituciones para prevenir y combatir el acoso. Este trabajo proporcionó un diagnóstico de la implementación de medidas contra el acoso moral y sexual en el ámbito académico, e indicó brechas y oportunidades de mejora.

Además, el TCU también llevó a cabo una auditoría para evaluar el sistema de lucha contra el acoso en el banco Caixa Económica Federal y analizar la eficacia de los mecanismos internos de lucha contra el acoso de la institución financiera federal.

Otro hecho destacado fue la publicación de la Revisión de las Políticas Públicas Brasileñas para la Equidad de Género y los Derechos de la Mujer, un documento elaborado por el TCU que analiza las políticas públicas dirigidas a la equidad de género en Brasil.

#### **4.3. Chile**

La Contraloría General de la República de Chile (CGR de Chile) ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en sus procesos de auditoría, particularmente en lo referido a la redacción de informes con lenguaje claro, inclusivo y neutral. Aún no se cuenta con una norma ISSAI específica dedicada exclusivamente a esta temática que permita tener un estándar a seguir.

A fines del año 2023, la CGR emitió un lineamiento interno sobre lenguaje claro e inclusivo para sus productos de fiscalización. Este documento define el lenguaje inclusivo como aquel que evita la discriminación por motivos de género, orientación sexual y otras condiciones, buscando no reproducir estereotipos. Se busca implementar el uso sistemático de este lenguaje en informes y otros productos de auditoría y se proporcionan ejemplos inclusivos para guiar a los equipos de fiscalización. Estos ejemplos incluyen el uso de lenguaje neutral en cuanto al género y la consideración de diferentes grupos de género.

El año 2023 se emitió el lineamiento de lenguaje claro e inclusivo, el cual es obligatorio para todos los productos de fiscalización, y se enfoca principalmente en el lenguaje utilizado para redactar los informes de auditoría. Durante el año 2024, no se realizaron auditorías que incorporen la perspectiva de género.

#### **4.4. Colombia**

La Contraloría General de la República (CGR), en el ejercicio de sus funciones de vigilancia y control fiscal, ha fortalecido la incorporación de la perspectiva de género en sus procesos de auditoría. Este compromiso se ha consolidado a través de la Resolución Organizacional 0845 de 2023, la cual establece la Política Institucional de Equidad de Género y deroga disposiciones

previas para garantizar un enfoque actualizado y transversal en la gestión fiscalizadora de la entidad.

La Resolución Organizacional 0845 de 2023 <sup>22</sup> asigna la responsabilidad de la coordinación operativa de la Política de Equidad de Género a la Contraloría Delegada para la Población Focalizada, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Vicecontralor General. En este sentido, se dispone que la entidad debe adecuar su gestión de control fiscal y auditoría para garantizar el seguimiento a los recursos públicos destinados a la equidad de género, asegurando la inclusión de enfoques diferenciales que permitan evaluar el impacto de las políticas públicas en mujeres, hombres y minorías sexuales.

Entre las disposiciones principales de esta normativa se destacan:

- La incorporación del enfoque de equidad de género en los planes de auditoría y estrategias de control fiscal.
- La generación de lineamientos para la fiscalización de los recursos asignados a la garantía de derechos de mujeres, hombres y minorías sexuales.
- La coordinación interinstitucional para fortalecer el control fiscal con perspectiva de género.

En el marco de la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género, la CGR ha desarrollado auditorías específicas que integran este enfoque. Entre ellas, se destacan las siguientes:

- Auditoría a la ejecución de recursos del CONPES 4143 de 2025 sobre la Política Nacional de Cuidado de la Mujer Rural.
- Evaluación del gasto público en programas de equidad de género a nivel nacional y territorial.

---

<sup>22</sup> <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=152065>

- Revisión de la ejecución de proyectos de atención a mujeres en situación de vulnerabilidad, financiados con recursos del Presupuesto General de la Nación.
- Estas auditorías han permitido identificar avances y desafíos en la asignación y uso de recursos públicos con enfoque de género, contribuyendo a la formulación de recomendaciones para el fortalecimiento de la gestión pública en esta materia.

#### **4.5. Ecuador**

En el Organismo Técnico de Control de Ecuador no existe una normativa interna en la materia; sin embargo, en 2024, se expidió la Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Sector Público, que establece las directrices técnicas para transversalizar el enfoque de género en la gestión de las entidades del sector público y garantizar el principio constitucional de la igualdad.

Estas directrices son de obligatoria aplicación para el sector público, entendido como los organismos y dependencias de todas las funciones del Estado, en todos sus niveles nacional y desconcentrados; y las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado. En dicho documento se establece que la Contraloría General del Estado será una de las entidades que tendrá que definir los mecanismos de seguimiento establecidos en la norma.

Hasta el 21 de agosto de 2024, conforme a la información reportada por la Dirección Nacional de Planificación y Evaluación Institucional de la Contraloría General del Estado, se realizó el Examen especial a la elaboración y administración de catastros inmobiliarios urbana y rural; a la aprobación de planos, emisión y cumplimiento de los permisos de construcción, ampliaciones y remodelaciones; a los procedimientos para autorizar particiones, divisiones, desmembraciones, parcelaciones, lotizaciones y urbanizaciones; a la producción y venta de material reciclado; al cumplimiento del 10% del presupuesto de inversión para la atención de grupos prioritarios; a la concesión de la remisión de intereses de personas naturales y jurídicas de conformidad a la Ley Orgánica para el Desarrollo Sustentable y Sostenibilidad Fiscal tras Pandemia COVID-19; a la conformación y actuación del Consejo Cantonal de Planificación del Cantón San Cristóbal; y, a la

ejecución y cumplimiento de lo dispuesto en la “Ordenanza para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, en el GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de octubre de 2023. El número de informe es DPG-0015-2024 de 05 de julio de 2024.<sup>23</sup>

#### 4.6. Paraguay

En el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 de la CGR de Paraguay, aprobado por Resolución CGR N° 567/22<sup>24</sup>, se detalla en el Producto N° 2 “Acciones Consolidadas para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el marco de las actividades de control”, se estableció como un Hito en el punto 2.4.3.”Implementar políticas sobre igualdad de género y no discriminación”, utilizando la Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS, del año 2021, y de la IDI, respectivamente, en el marco de las actividades de control de manera gradual.

De tal manera, se han llevado a cabo auditorías de desempeño que guardan relación con la perspectiva de género, las cuales se detallan a continuación:

Res. CGR N.º	ESC	Temas o Aspectos objetos de revisión	Alcance
579/19	Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE)	Evaluar las acciones emprendidas por el gobierno de la República del Paraguay para erradicar la pobreza (ODS 1), con perspectiva de género (ODS 5) <sup>25</sup>	Septiembre 2015 hasta agosto 2019

23 <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=75332&tipo=inf>

24 <https://www.contraloria.gov.py/index.php/categorias-de-archivos/file/31769-res-cgr-n-567-2022-que-aprueba-el-plan-estrategico-institucional-de-la-cgr>

25 <https://www.contraloria.gov.py/index.php/actividades-de-control/informes-de-auditoria/file/29718-informe-final-res-cgr-n-579-19-y-005-2020-objetivos-de-desarrollo-sostenible>

Res. CGR N.º	ESC	Temas o Aspectos objetos de revisión	Alcance
486/21	Ministerio de la Niñez y la Adolescencia	Programas de Asistencia Social a Niños, niñas, jóvenes y adolescentes <sup>26</sup>	Ejercicio fiscal 2021
486/21	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS) y otros	Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS 3 "Salud y Bienestar" <sup>27</sup>	Al Ejercicio Fiscal 2021
977/22	Ministerio de la Mujer	Planes y programas impulsados para erradicar la violencia contra las mujeres y el impacto generado por la pandemia. ODS 5 <sup>28</sup>	Ejercicios Fiscales 2019, 2020 y 2021
758/22	Ministerio de Desarrollo Social (MDS) Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (STP) Gabinete Social de la Presidencia de la República	Políticas implementadas para el logro de las metas 1.2 y 1.3 del ODS 1 y mitigación del impacto del COVID-19, con énfasis en la disminución de las brechas de género <sup>29</sup>	Ejercicios Fiscales 2020 y 2021

26 <https://www.contraloria.gov.py/index.php/actividades-de-control/informes-de-auditoria/file/33251-informe-final-res-cgr-n-758-2022-articulo-1-numeral-38-municipalidad-de-minga-pora>

27 <https://www.contraloria.gov.py/index.php/actividades-de-control/informes-de-auditoria/file/32721-informe-final-res-cgr-n-685-21-y-735-2021-articulo-1-numeral-38-ministerio-de-salud-publica-y-bienestar-social-mspbs>

28 <https://www.contraloria.gov.py/index.php/actividades-de-control/informes-de-auditoria/file/34842-informe-final-res-cgr-n-977-22-articulo-1-numeral-41-ministerio-de-la-mujer>

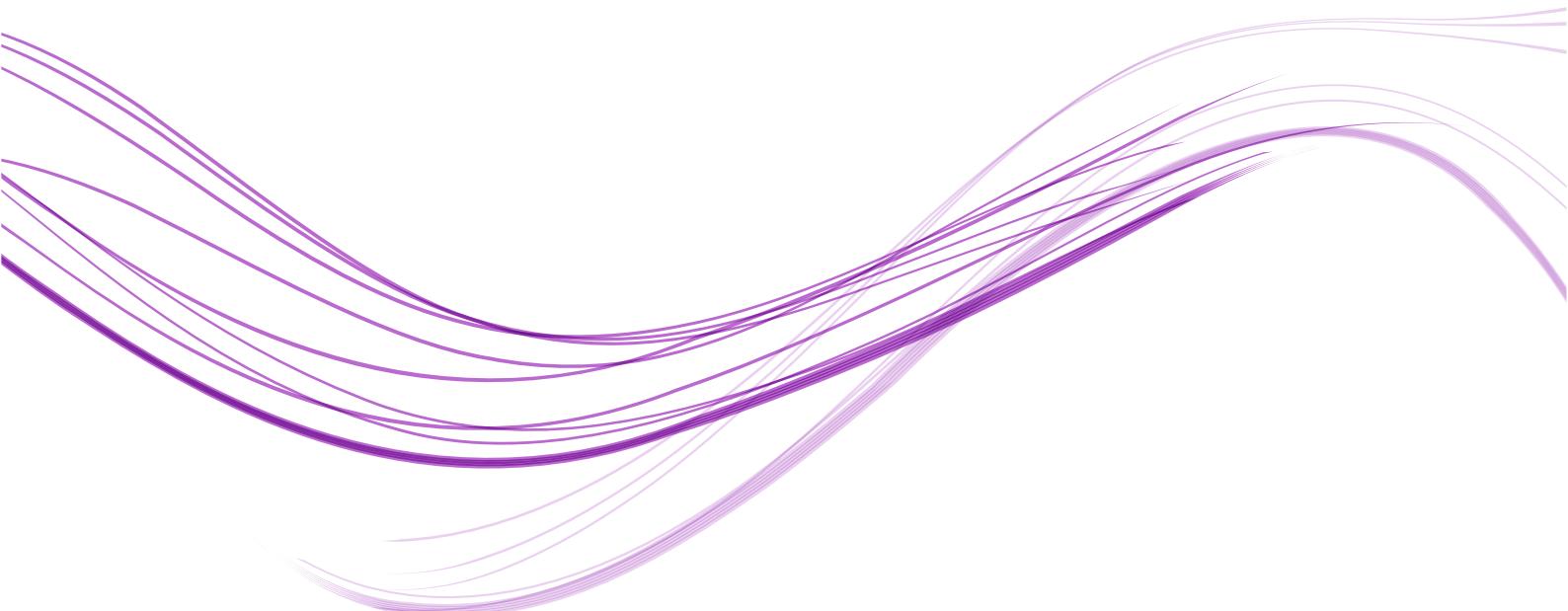
29 <https://www.contraloria.gov.py/index.php/actividades-de-control/informes-de-auditoria/file/34258-informe-final-res-cgr-n-758-2022-articulo-1-numeral-14-ministerio-de-desarrollo-social-mds>

#### **4.7. Uruguay**

En 2023, se realizó la auditoría de desempeño al Programa de Gestión Artística y Cultural del Sodre (Ministerio de Educación y Cultura) y la auditoría de desempeño al Programa de Convenios Sociales de Infraestructura Comunitaria (Ministerio de Transporte de Obras Públicas). En ambas se incluyó la perspectiva de género.

Se realizó auditoría a nivel interno, aplicando el IMPGAI (Índice de Medición de Perspectiva de Género en el Ámbito Institucional) que surge del equipo de trabajo GÉNER.A de EFSUR, que implicó medir el grado de implementación de la perspectiva de género en el ámbito institucional.

## COLABORACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES DE GÉNERO



## 5. COLABORACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES DE GÉNERO

La cooperación entre las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) y las organizaciones que promueven la equidad de género se ha consolidado como una estrategia clave para impulsar transformaciones significativas en las políticas públicas y en la rendición de cuentas con enfoque inclusivo. El presente apartado expone las sinergias generadas por esta articulación, sus beneficios en la promoción de una gestión pública más equitativa y los desafíos que aún persisten para consolidar una alianza efectiva y sostenida en el tiempo.

### 5.1. Argentina

A través del Área de Participación Ciudadana de la Auditoría General de la Nación, se trabaja en la planificación participativa con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC). Éste es un mecanismo de participación en las instancias de la planificación institucional y de los procesos de planificación del trabajo de auditoría en particular. La AGN incorpora en su Plan de Acción Anual, los temas de interés sugeridos por diversos actores de la sociedad civil en encuentros de trabajo y talleres.

En noviembre de 2023, se llevó a cabo la Reunión Anual con los Organismos de la Sociedad Civil (OSC), donde se presentaron los temas que éstos propusieron y que se incluyeron en el Programa de Acción Anual 2024.

En relación a instituciones que promuevan la igualdad de género, de esta reunión participaron: Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ), Fundación Éforo, Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer (FEIM), Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Sociales y Penales (INECIP).

En relación a solicitudes recibidas por OSC, se relacionan con el Programa de Acción Anual 2024:

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

- Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género
- Implementación de Acciones y Programas.

## **5.2. Brasil**

El Tribunal de Cuentas de la Unión (TCU - Brasil) ha ampliado su colaboración con organizaciones e iniciativas que promueven la equidad de género. Uno de los marcos más significativos fue el lanzamiento de la publicación “Estrategia de Implementación del Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas”, el cual tuvo lugar en diciembre de 2024. Este documento presenta un modelo estratégico para la adopción del Sello de Igualdad de Género en los órganos públicos, estableciendo directrices, criterios y mecanismos de monitoreo para promover la equidad en las instituciones gubernamentales.

El TCU también colaboró con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres en la elaboración de la publicación “Revisión de las políticas públicas orientadas a la equidad de género y los derechos de las mujeres”.

Como parte de este trabajo, se organizó un seminario web para presentar el documento, un espacio fundamental de diálogo y transparencia que reunió a organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la defensa de los derechos de las mujeres. El evento permitió el intercambio de experiencias, la escucha activa y el debate sobre los desafíos y avances de las políticas de equidad de género.

Además, la Dirección de Fiscalización de Derechos Humanos y Equidad del TCU ha estado trabajando en el Subcomité para la Auditoría de Cumplimiento (CAS) de la INTOSAI, cuyo objetivo es contribuir a la mejora de las normas internacionales de auditoría de cumplimiento dentro del Marco de Pronunciamientos Profesionales de la INTOSAI (IFPP).

Complementariamente, la Dirección del TCU actúa como enlace técnico de la OLACEFS en la Comisión de Género, Inclusión y Diversidad (CGID). Esta comisión tiene como misión promover la inclusión de la perspectiva de género y diversidad en las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) de América Latina y el Caribe, garantizando que las auditorías tengan en cuenta el impacto de las políticas públicas en los diferentes grupos sociales.

Estas colaboraciones reflejan el compromiso permanente de actuar de forma estratégica e integrada para promover la igualdad de género, reforzando su actuación tanto a nivel nacional como internacional.

### **5.3. Chile**

La Contraloría General de la República de Chile hace parte de la Comisión sobre Género, Inclusión y Diversidad (CGID) de la OLACEFS, cuyo objetivo principal es conformar un espacio institucional en este grupo de trabajo que permita y fomente la cooperación y el desarrollo de capacidades profesionales e institucionales en materia de género, inclusión y diversidad entre las Entidades Fiscalizadoras Superiores de la región.

También participa activamente en el Proyecto GÉNER.A de la EFSUR, cuyo objetivo principal es desarrollar herramientas con una perspectiva de género, para su inclusión en las auditorías, en el ámbito institucional y en las políticas públicas. En la práctica, el proyecto considera dos índices que buscan determinar el grado de aplicación de género en las entidades fiscalizadas: Índice de Medición de la Perspectiva de Género en el Ámbito Institucional, denominado Eje 1 y el Índice de Medición de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas, denominado Eje 2.

En relación con la coordinación con otras instituciones y organismos, la implementación de la perspectiva de género requiere de una coordinación interinstitucional efectiva. En este sentido, la Contraloría debe trabajar de manera conjunta con otras entidades del Estado que promuevan la igualdad de género, como el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), la Superintendencia de Salud y el Ministerio de Desarrollo Social, entre otros. Los desafíos

específicos son establecer un trabajo interinstitucional ya que las acciones aisladas pueden ser menos efectivas.

La Contraloría General de la República de Chile debe promover mecanismos de coordinación y colaboración con otros órganos que se ocupan de la igualdad de género, para fortalecer la supervisión de las políticas públicas. Es esencial que las políticas de género sean aplicadas de manera coherente y no se queden solo en los papeles, lo cual requiere una supervisión conjunta y permanente de la Entidad Fiscalizadora Superior con otras instituciones.

#### **5.4. Ecuador**

Al momento se está revisando la información de la *Guía Práctica para Auditoría de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Igualdad de Género*, que fue desarrollada por la Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas (CAAF, por sus siglas en inglés), en cooperación con el Instituto Internacional para Desarrollo Sostenible y la ONG Women Deliver.

Este análisis tiene por objetivo contribuir a que el personal auditor adquiera herramientas para la planificación y ejecución de auditorías enfocadas en la igualdad de género. De manera específica, se busca socializar conceptos, contexto y metodología de auditoría para acciones de control en las cuales la auditoría de género es el enfoque principal y para acciones de control que tienen perspectiva de género con enfoque principal en otro Objetivo de Desarrollo Sostenible.

Con base en ello, se avizora que a lo largo de 2025 se realice un proyecto que tenga por objetivo el fortalecimiento de la transversalización de la perspectiva de género en las auditorías que realiza la Contraloría General del Estado de la República del Ecuador.

Adicional a ello, la EFS de Ecuador participa de manera activa en todas aquellas iniciativas que a lo largo de 2024 han sido promovidas tanto por la Comisión de Género, Inclusión y Diversidad de la OLACEFS como por la Fuerza de Tarea GÉNER.A. de EFSUR.

En noviembre de 2024, la Comisión de Género, Inclusión y Diversidad de la OLACEFS presentó el Informe de Avance y Resultados sobre la Aplicación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de las EFS miembro de la OLACEFS. Por medio de este documento se reflejaron los esfuerzos realizados por la CGE para cumplir con dicha política, destacando la promoción de capacitaciones para eliminar las prácticas discriminatorias en el espacio laboral.

En el último año es preciso señalar todos los avances realizados en el marco de la Fuerza de Tarea GÉNER.A. En este espacio de trabajo que mantuvo sesiones virtuales de trabajo, se desarrollaron herramientas para facilitar la realización de auditorías con perspectiva de género tanto en el ámbito institucional (Eje 1) como en las políticas públicas (Eje 2).

## **5.5. Paraguay**

La Contraloría General de la República, participó en el taller de elaboración del Plan Trienal de la Red de Mecanismos de Género, llevado a cabo en la ciudad de Asunción-Paraguay, el jueves 26 de septiembre del 2024, así también participó en la consolidación en el mes de diciembre de 2024.

Junto con representantes de los tres poderes del Estado, liderado por el Ministerio de la Mujer, con apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), se reunieron las Lic. Liliana Manrique y la Abg. Lourdes Araujo, quienes forman parte del Equipo de Diagnóstico de Políticas de Igualdad y No Discriminación de la Contraloría General de la República del Paraguay, colaborando en la planificación a fin de fortalecer los mecanismos para implementar la igualdad.

En el mencionado encuentro se trabajó de forma participativa en la construcción de indicadores, herramientas de seguimiento, evaluación y metas que permitan visibilizar los avances y desafíos en la incorporación de la perspectiva de género en la función pública, apoyando el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5).

La ministra de la mujer Cynthia Figueredo, cuya institución lidera el Plan Nacional de Igualdad, agradeció el apoyo y compromiso demostrado en la elaboración conjunta del Plan Trienal para el Plan Nacional de Desarrollo.

# CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



## 6. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El presente apartado expone las acciones de capacitación y sensibilización en materia de equidad de género impulsadas por las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS). Este análisis destaca los esfuerzos realizados para incorporar la igualdad de género en los procesos de fiscalización, así como las estrategias de formación dirigidas al personal, con el objetivo de fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y los derechos humanos.

### 6.1. Argentina

Desde la AGN se sigue implementando la Ley Micaela. A Julio del año 2024, se capacitó en materia de género al 90% del personal.

En cuanto a la sensibilización se realizaron actividades entre las que se destacan:

- **Día Internacional sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer 2024:** La AGN realizó un evento para reflexionar sobre esta temática, invitando a todo su personal a ser parte de un espacio participativo y transformador.
- **XXXVII Asamblea Ordinaria de EFSUR:** Se realizó el seminario “Diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas en temas de género”, presentado por la auditora general, Lic. Graciela de la Rosa, y en el que participaron especialistas de la región.
- **Webinario Internacional de Género:** El 10 de octubre de 2024, la Comisión sobre Género, Inclusión y Diversidad, presidida por la AGN, organizó un webinario internacional para el intercambio de experiencias y conocimientos en materia de género y diversidad.
- **Webinario “8M- Igualdad de Género y Derechos de las Mujeres: Estado de situación, desafíos en América Latina y rol de las EFS”:** La Comisión sobre Género, Inclusión y Diversidad, presidida por la AGN, realizó un webinario donde se reflexionó acerca de la situación de las decisiones gubernamentales referidas a los derechos de las mujeres, el impacto de las tareas de control

en la gestión gubernamental con perspectiva de género y las acciones tomadas al interior de cada EFS para alcanzar la igualdad de género y de oportunidades.

- **XXXIII Asamblea General Ordinaria de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores: La Auditora General, Lic. Graciela De la Rosa, representó a la AGN en su rol de presidenta de la Comisión sobre Género, Inclusión y Diversidad (CGID). En la misma, presentó los resultados del “Informe de avance y resultados sobre la implementación de la Política de Igualdad de género y no discriminación de las entidades fiscalizadoras superiores miembros de OLACEFS”.**<sup>30</sup>

## 6.2. Brasil

El TCU ha ampliado sus acciones de capacitación y sensibilización en materia de equidad de género, con el fin de fortalecer la actuación de sus funcionarios en la fiscalización y en la mejora de las políticas públicas orientadas a promoverla. Las iniciativas desarrolladas tienen un doble objetivo: Por un lado, capacitar técnicamente a los auditores para que incorporen la perspectiva de género en sus evaluaciones; y, al mismo tiempo, fomentar una cultura institucional más inclusiva y sensibilizar a funcionarios y gestores sobre la importancia de la equidad de género.

En la actualidad, el TCU está finalizando el diseño de un curso sobre equidad de género, que pondrá a disposición de sus funcionarios con el objetivo de profundizar en el conocimiento del tema y su aplicación en la fiscalización y control de las políticas públicas. Además, se está elaborando un marco de referencia para la implementación de la Estrategia de Control de Equidad de Políticas Públicas, que servirá de guía metodológica para garantizar que la equidad de género sea considerada, cuando corresponda, en las auditorías realizadas por la institución.

Entre las principales acciones de capacitación promovidas por el TCU en los dos últimos años, destacan las siguientes:

---

<sup>30</sup> <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2024/10/01-Analisis-de-la-implementacion-de-la-Politica-sobre-Igualdad-de-Género-y-No-Discriminacion-1.pdf>

- Puesta en marcha del programa “Mujeres en el Liderazgo”, destinado al intercambio de experiencias entre auditores de los países de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP). Esta iniciativa fomenta el intercambio de conocimientos y buenas prácticas en la administración pública y fortalece la equidad de género en las entidades fiscalizadoras.
- Acceso a contenido y cursos sobre diversidad, equidad e inclusión, prestando especial atención a la interseccionalidad de género, raza y otros marcadores sociales.
- En el marco del Sello PNUD de Igualdad de Género, se elaboró un plan de capacitación en género con acciones programadas para todo el año 2025, que abarcan temas estratégicos como la presupuestación sensible al género y la transversalización de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales.

Además de las acciones de capacitación, el TCU ha implementado iniciativas de sensibilización interna sobre la importancia de la equidad de género, que incluyen:

- Actuación del Comité Técnico de Equidad, Diversidad e Inclusión (CTEDI), encargado de promover campañas institucionales, eventos y actividades de capacitación orientadas a sensibilizar a los funcionarios sobre la diversidad y la inclusión.
- Integración de la perspectiva de género en las directrices institucionales del TCU, de modo que la equidad de género se convierta en un eje central de la planificación estratégica del Tribunal y esté presente en sus auditorías y acciones de control.

### **6.3. Chile**

Durante el año 2024, la oferta de capacitaciones en áreas de género e igualdad se sustentan entre nuevas actividades y la continuidad de actividades formativas de años anteriores.

Como nuevas actividades, resalta el webinario “Conservatorio 8M «Mujeres del Futuro: Desafíos en la Implementación de la Inteligencia Artificial en el Estado”, el cual tuvo una convocatoria de 232 asistentes, de los cuales, corresponden a 102 funcionarios de la CGR. La iniciativa tuvo

como objetivo fomentar la participación de las mujeres en el campo de la Inteligencia Artificial, destacando sus contribuciones, discutiendo los desafíos y oportunidades presentes.

Dentro de las actividades de continuidad, se impartieron dos cursos: Uno sobre “*Inclusión en el Sector Público: Una Mirada Institucional y Ciudadana*”, y otro denominado “*Introducción a la Igualdad de Género y No Discriminación*”. Ambos cursos corresponden a actividades e-learning asincrónicas de 30 y 25 horas cronológicas correspondientes.

El curso “*Inclusión en el Sector Público: Una Mirada Institucional y Ciudadana*” busca proporcionar herramientas para abordar la diversidad en el sector público, promoviendo la inclusión y el respeto a los derechos humanos. Se enfoca en reconocer la diversidad como un valor positivo, alineando las normativas nacionales con los compromisos internacionales para crear una sociedad más inclusiva y respetuosa.

El curso «*Introducción a la Igualdad de Género y No Discriminación*», por su parte, se centra en la comprensión de la construcción social del género y cómo las instituciones perpetúan desigualdades basadas en ello. Analiza cómo las crisis, desastres naturales o la pandemia, afectan de manera desproporcionada a las mujeres y otros grupos vulnerables, acentuando sus roles de cuidado no remunerado y limitando sus derechos. Además, se aborda la necesidad de incorporar el enfoque de género en las políticas públicas y el trabajo institucional, promoviendo medidas afirmativas y el análisis de brechas de género, con el fin de garantizar la igualdad y los derechos humanos fundamentales.

Además de los dos cursos mencionados, también se mantuvo en la oferta de actividades el Conversatorio Sobre Diversidad e Inclusión en el trabajo y los webinarios “*25N Violencia en el Lenguaje: El Poder de las Palabras*” y “*8M: ¿Cómo lograr Igualdad cuando hay Corrupción?*”, los cuales tienen una duración de 1 hora, respectivamente. Estas actividades se realizaron en 2023, pero siguen formando parte de la oferta del Centro de Estudios de la Administración del Estado (CEA) de la CGR de Chile.

Finalmente, la última actividad impartida corresponde a “Conversatorio Sobre Diversidad E Inclusión En El Trabajo”, de 1 hora de duración, y que se ofrece desde 2022 como actividad dentro de la oferta académica.

A continuación, se ofrece un vistazo a la acogida que tuvieron los eventos antes mencionados:

Nombre	Tipo	Participantes
Curso Introducción a la Igualdad de Género y No Discriminación	Curso	8
Conversatorio Sobre Diversidad e Inclusión en el Trabajo	Conversatorio	5
Webinario 25n Violencia en el Lenguaje: El Poder de las Palabras	Charla	3
Webinario 8m: ¿Cómo lograr Igualdad cuando hay corrupción?	Charla	4
Curso Inclusión en el Sector Público: Una Mirada Institucional y Ciudadana	Curso	4
Conversatorio 8m: “Mujeres del Futuro: Desafíos en la implementación de la Inteligencia Artificial en el Estado”	Conversatorio	101

#### **6.4. Ecuador**

Por medio de la Dirección Nacional de Asuntos Internacionales, dos delegados de la Contraloría General del Estado fueron invitados, por parte de la Oficina de Naciones Unidas Contra la Drogas y el Delito, a participar del Conversatorio “Corrupción y Género: Impactos, desafíos y soluciones”, que tuvo por objetivo visibilizar cómo la corrupción perpetúa la discriminación de género, impidiendo que las mujeres puedan vivir en sociedades equitativas y libres de violencia.

En cuanto a los procesos de sensibilización en los que la CGE ha participado, el Webinario Internacional de Género, organizado por la Comisión de Género, Inclusión y Diversidad de la OLACEFS, y desarrollado en el mes de octubre de 2024, fue socializado con todo el personal de la Entidad Fiscalizadora Superior de Ecuador. Dicho espacio estuvo dividido en tres paneles: **1) política de género en América Latina desde una perspectiva de control gubernamental; 2) violencia por motivos de género; y, 3) género y trabajo en América Latina.**

Así también, el 25 de noviembre de 2024, el Dr. Mauricio Torres, Contralor General del Estado, participó de la campaña de concientización por el día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En su intervención, la Máxima Autoridad señaló que la violencia de género es un problema estructural que requiere políticas públicas firmes y una sociedad comprometida.

#### **6.5. Paraguay**

Tanto en el ejercicio fiscal 2023 como en el 2024, se llevaron a cabo charlas de “Protección Integral a las Mujeres Contra Toda Forma de Violencia”, en el marco de los compromisos nacionales e internacionales relacionados a la igualdad y no discriminación.

Dichos conversatorios fueron desarrollados por funcionarias del Ministerio de la Mujer, quienes compartieron conceptos y herramientas para identificar signos de alarmas relacionados a violencia. Además, remarcaron que este tipo de acciones están orientadas a generar cambios internos a fin de lograr un mundo más equitativo, justo y libre de violencias.

La Contraloría General de la República, gestionó la postulación de 7 funcionarias y funcionarios a fin de que puedan acceder al Curso Técnico Superior en Gestión de Formación Para la Equidad, tecnicatura ofertada de forma externa por el Ministerio de la Mujer en conjunto con una Universidad.

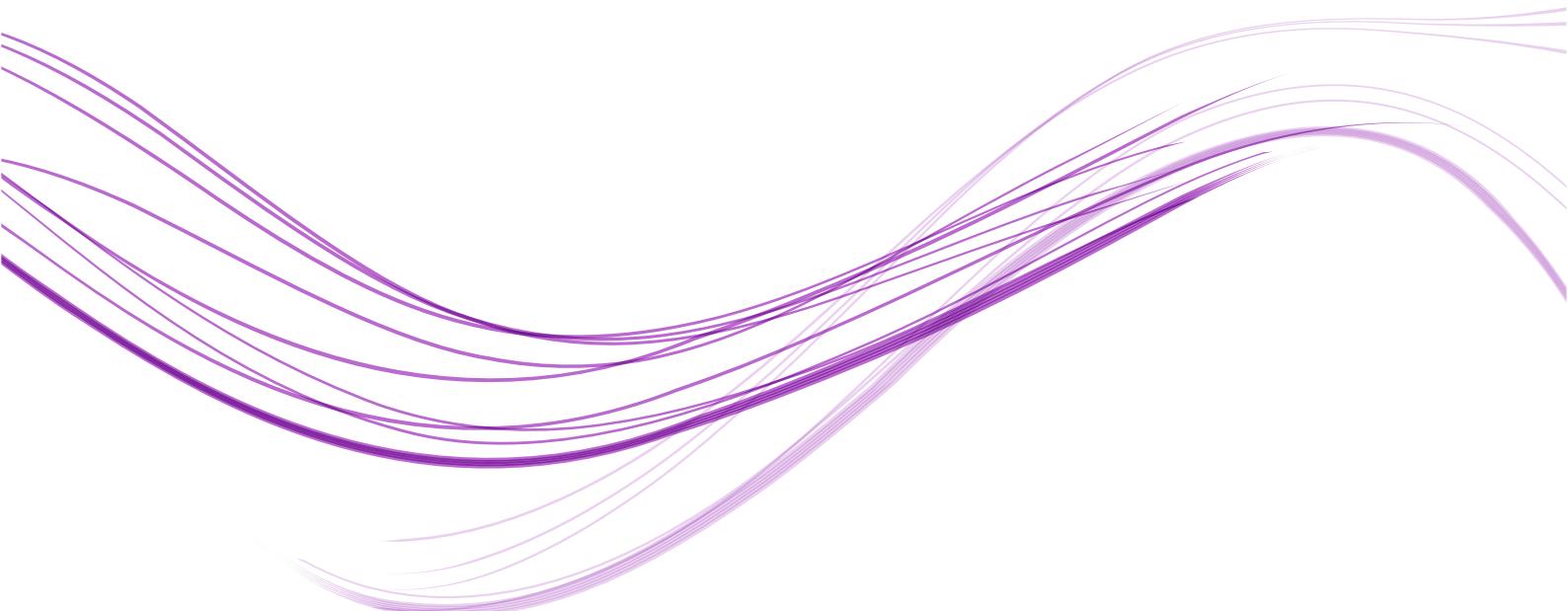
Se han capacitado en lenguaje neutro funcionarios y funcionarias de áreas estratégicas, como quienes tienen a su cargo la corrección y verificación jurídica de documentos oficiales de la Institución, así como de otras áreas.

Así también, la funcionaria que opera como enlace de género, ha accedido a la capacitación “Mujeres en el liderazgo”, brindada en el mes de noviembre de 2024, por el Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil.

#### **6.6. Uruguay**

Se efectuó una capacitación a medida dictada por una OSC (Organizaciones de la Sociedad Civil) especializada en la materia, a la que se inscribió a la mitad de las personas funcionarias de la EFS uruguaya.

# DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES



## 7. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

El apartado examina los principales desafíos y oportunidades que enfrentan las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) en la incorporación del enfoque de género en su labor de fiscalización con el objetivo de adaptarse a las demandas de una gestión pública más inclusiva y equitativa.

### 7.1. Argentina

En materia de género, una de las principales oportunidades para la Entidad Fiscalizadora Superior (EFS) de Argentina consiste en aplicar internamente las buenas prácticas identificadas a través del trabajo colaborativo con las EFS miembros de la OLACEFS, en el marco de la Comisión de Género, Inclusión y Diversidad que preside la Auditoría General de la Nación (AGN). Este espacio ha permitido recopilar experiencias exitosas que pueden fortalecer la incorporación del enfoque de género en la fiscalización, promover ambientes laborales más inclusivos y contribuir al cumplimiento de compromisos regionales e internacionales en materia de igualdad.

### 7.2. Brasil

Uno de los principales desafíos a los que se enfrenta el TCU a la hora de incorporar la perspectiva de género en sus labores, es el carácter transversal de las políticas sobre esta temática, que requieren una coordinación interinstitucional y la participación de múltiples actores gubernamentales y privados. Muchas políticas públicas orientadas a la equidad de género son intersectoriales, lo que dificulta la definición de métricas e indicadores de impacto claros para las auditorías de desempeño y monitoreo.

Otro gran desafío es la falta de datos desglosados por género y otros marcadores sociales, lo que compromete la capacidad del TCU para evaluar con precisión el impacto de las políticas públicas dirigidas a las mujeres y otros grupos vulnerables. Aunque Brasil ha avanzado en la creación de bases de datos y sistemas de monitoreo, aún es necesario mejorar la recopilación y sistematización de esta información para proporcionar un apoyo más sólido a las auditorías.

Además, la resistencia institucional y cultural en algunas instancias de la administración pública y de la sociedad civil, representa un obstáculo para la implementación efectiva de las recomendaciones relacionadas con la equidad de género. La promoción de la igualdad de género sigue enfrentándose a barreras estructurales, como la necesidad de introducir cambios normativos, aumentar el financiamiento de las políticas de género y fortalecer el compromiso de los gestores públicos con esta agenda.

El Informe Global sobre la Brecha de Género 2023,<sup>31</sup> elaborado por el Foro Económico Mundial, señala que Brasil sigue afrontando desafíos para reducir las disparidades de género. El país ocupa el puesto 94 de 146 países en el índice de desigualdad de género, lo que pone de manifiesto la necesidad de realizar una mayor inversión en políticas que promuevan la igualdad, especialmente en lo que respecta al mercado laboral y al acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones.

### **7.3. Chile**

La Contraloría General de la República de Chile, como uno de los órganos de control del Estado, tiene la responsabilidad de velar por la correcta utilización de los recursos públicos y la transparencia en la gestión pública. En los últimos años, la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones del Estado ha adquirido una relevancia creciente, y la Contraloría no es la excepción. Sin embargo, este proceso enfrenta varios desafíos que deben ser abordados para garantizar que la igualdad de género se refleje de manera efectiva en sus actividades. A continuación, se destacan los principales desafíos para la Contraloría en esta materia:

#### **Integración mayor de la Perspectiva de Género en las Auditorías**

Uno de los principales desafíos para la CGR de Chile es incorporar la perspectiva de género en sus auditorías y fiscalizaciones, tanto en el análisis de la gestión pública como en la evaluación de políticas públicas y programas gubernamentales. La CGR de Chile realiza auditorías en diversas

---

31 [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

áreas y debe asegurar que estos informes tomen en cuenta las necesidades específicas de mujeres, niñas y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Desafíos específicos:

- **Falta de datos desagregados por género:** Para realizar auditorías que integren la perspectiva de género, la Contraloría necesita contar con datos desagregados por sexo y otros factores como edad, etnia, discapacidad, etc. Sin embargo, en muchos casos, las entidades del Estado no recogen o procesan esta información de manera sistemática.
- **Evaluación de políticas con enfoque de género:** En ocasiones, las políticas públicas o proyectos no cuentan con un enfoque de género claro o no son evaluados en términos de su impacto en la igualdad de género. La CGR de Chile debe desarrollar metodologías y herramientas para incorporar este análisis en sus auditorías.

### **Capacitación y Sensibilización del Personal**

La formación y sensibilización del personal de la CGR de Chile es fundamental para que la perspectiva de género sea entendida e integrada en todas las actividades institucionales. Esto no solo implica el conocimiento de las leyes y políticas relacionadas con la igualdad de género, sino también el desarrollo de competencias para identificar situaciones de desigualdad estructural en la administración pública.

Desafíos específicos:

- **Capacitación continua:** Aunque la Contraloría ha iniciado procesos de capacitación, aún hay un desajuste en cuanto a la formación en género de su personal. La capacitación debe ser constante, actualizada y adaptada a las nuevas realidades y normativas internacionales.
- **Resistencia al cambio:** En muchas ocasiones, los funcionarios públicos pueden tener preconceptos o resistencia frente a la implementación de un enfoque de género, lo que puede dificultar su integración efectiva.

## Fortalecimiento de la Participación Ciudadana con Enfoque de Género

La CGR de Chile tiene un rol clave en la fiscalización de la participación ciudadana en la gestión pública, incluyendo la participación de las mujeres en la toma de decisiones gubernamentales. La incorporación de la perspectiva de género también implica que la Contraloría supervise y fomente la igualdad en la participación de mujeres y otros grupos históricamente marginados en los procesos de rendición de cuentas y toma de decisiones.

### Desafíos específicos:

- **Baja participación de las mujeres en procesos de control social:** A pesar de los avances legislativos, sigue existiendo una baja representación de mujeres en ciertos espacios de control y participación ciudadana. La Contraloría podría tener un rol activo en promover la inclusión de las mujeres y otros grupos de manera equitativa.
- **Garantizar la accesibilidad de las denuncias:** La Contraloría debe garantizar que las mujeres tengan acceso igualitario a los mecanismos de denuncia y fiscalización, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, como las mujeres indígenas, migrantes o rurales.

## Desarrollo de una Política Institucional de Género

Otro desafío importante es la elaboración e implementación de una política institucional de género que guíe la acción de la Contraloría en la materia, esto se encuentra previsto desarrollar en el año 2026. Si bien la Contraloría ha avanzado en la creación de espacios y normativas relacionadas con la igualdad de género, aún hace falta un enfoque más integral y estratégico que impulse de manera coherente la integración del género en todas las áreas de la gestión pública.

### Desafíos específicos:

- **Coherencia en las políticas públicas:** La CGR de Chile necesita alinear sus políticas internas con las normativas nacionales e internacionales en materia de género, lo cual implica

revisar y actualizar sus procedimientos internos y el diseño de sus auditorías y fiscalizaciones constantemente.

#### **7.4. Ecuador**

Al igual que lo reportado el año anterior, y conforme a lo establecido en el Plan de Implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, los ejes cuya implementación siguen siendo prioridad son el de cultura organizacional, cultura ética y gestión de personas.

Se espera que, a lo largo del año 2025, tras obtener la autorización de la Máxima Autoridad de la EFS de Ecuador, se conforme una instancia de trabajo de carácter permanente dentro de la institución con el objetivo de que todas aquellas necesidades relativas a género, inclusión y diversidad puedan ser debidamente abordadas.

#### **7.5. Uruguay**

Un desafío relevante para el Tribunal de Cuentas de la República (TCR) consiste en poner en práctica de manera efectiva las recomendaciones y hallazgos derivados de la Auditoría del Índice de Medición de la Perspectiva de Género en el Ámbito Institucional (IMPGAI). La implementación de estas resultancias implicará fortalecer los mecanismos internos de transversalización de la perspectiva de género, mejorar las políticas de igualdad dentro del TCR y garantizar que los avances identificados no solo se sostengan, sino que se traduzcan en cambios concretos en la cultura organizacional, los procesos de gestión y las prácticas de control.

# OBSERVACIONES ADICIONALES



## 8. OBSERVACIONES ADICIONALES

Este apartado presenta información adicional que las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) han compartido sobre su trabajo en materia de género, complementando los esfuerzos previamente documentados en esta área. Dicha información incluye detalles sobre nuevas estrategias, programas en desarrollo, resultados recientes y lecciones aprendidas que fortalecen el enfoque de género en sus funciones institucionales.

### 8.1. Brasil

Para avanzar en esta agenda, es esencial que el TCU y todas las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) de la OLACEFS aumenten la visibilidad y la priorización de la equidad de género en sus metodologías de auditoría, tanto en el contexto de las auditorías de desempeño como en el de las de cumplimiento. Esto incluye la necesidad de desarrollar referencias técnicas más sólidas, mejorar los indicadores de evaluación sensibles a la desigualdad de género y garantizar que los criterios de equidad se tengan en cuenta en la selección y planificación de las fiscalizaciones.

La inclusión de una perspectiva de género en las auditorías es esencial para evaluar la efectividad de las políticas públicas dirigidas a las mujeres y a otros grupos históricamente marginalizados. Adoptar enfoques interseccionales en las auditorías permitirá tener una visión más completa del impacto de las políticas públicas, teniendo en cuenta las desigualdades basadas en el territorio, la raza, la etnia, la discapacidad, la edad y la clase social.

El fortalecimiento de la cooperación internacional, a través de la participación activa del TCU en la Comisión de Género, Inclusión y Diversidad de la OLACEFS (CGID) y en el Comité de Auditoría de Sostenibilidad de la INTOSAI (CAS-INTOSAI), representa una oportunidad estratégica para consolidar la equidad de género como un eje importante de las fiscalizaciones. El intercambio de experiencias entre las entidades fiscalizadoras puede contribuir significativamente a la evolución de las prácticas de auditoría y a la adopción de buenas prácticas internacionales en la fiscalización de la equidad de género.

Además, la implementación de iniciativas como el Sello de Igualdad de Género para Instituciones Públicas, lanzado por el TCU en 2024, y la finalización de un curso sobre equidad de género, demuestran el avance institucional en la promoción de la equidad dentro de la administración pública. Estas acciones no solo cualifican a funcionarios y gestores públicos, sino que también establecen un modelo de buenas prácticas que puede ser replicado en otras instituciones gubernamentales.

## **8.2. Colombia**

En 2025, la Contraloría General de la República de Colombia adoptó un avance significativo en materia de igualdad y no discriminación mediante la creación del “Protocolo para la Eliminación de las Diferentes Formas de Violencia de Género y por Otras Razones”, establecido a través de la Resolución No. 875 del 3 de marzo de 2025. Este instrumento busca prevenir, atender y erradicar actos de violencia y discriminación en el ámbito institucional, fortaleciendo un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todos los servidores y servidoras públicas. La implementación efectiva de este protocolo representa un paso estratégico para consolidar una cultura organizacional basada en los derechos humanos y en los principios de equidad, respeto y tolerancia.

## **8.3. Ecuador**

Durante 2024, la Contraloría General del Estado (CGE) ha participado activamente en las sesiones de la Fuerza de Tarea GÉNER.A, espacio de trabajo especializado de la OLACEFS orientado a fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la fiscalización pública. En el marco de esta participación, se contribuyó al desarrollo de dos herramientas técnicas: una destinada a facilitar la realización de auditorías con enfoque de género en el ámbito institucional (Eje 1) y otra orientada a apoyar las auditorías de políticas públicas desde una perspectiva de género (Eje 2). Esta participación activa no solo refuerza el compromiso de la CGE con la igualdad de género, sino que también amplía sus capacidades técnicas para promover un control gubernamental más inclusivo y sensible a las desigualdades estructurales.

## 8.4. Paraguay

A partir de la implementación de la Ley N° 5777/16 “De Protección Integral Contra Toda Forma de Violencia” y los estándares internacionales y regionales establecidos por la “Política de Igualdad de Género y No Discriminación” de la Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), en el año 2024, la EFS de Paraguay trabajó en la elaboración de un protocolo que establece directrices claras y específicas para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier comportamiento de acoso, ya sea laboral, sexual o por discriminación.

Para esta actividad se trabajó en conjunto con varias áreas, las cuales han participado en la elaboración del diagnóstico institucional relativas a la implementación del Protocolo de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS, el cual arrojó como medida de mejora, la implementación de un Protocolo de Actuación y Prevención ante Casos de Acoso Laboral, Sexual con Perspectiva de Género.

El protocolo fue diseñado no solo para prevenir y proteger a las víctimas, sino también para generar conciencia y formación en toda la organización sobre la importancia de un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de violencia.

Para la implementación del mismo, se presentan desafíos de distinta índole, las cuales deberán ser afrontadas de forma conjunta por las áreas involucradas en la implementación, a fin de llegar con la información precisa a todas y todos los funcionarios de la institución, así como la mejora continua de los instrumentos legales, a fin de adecuar conforme se detecten casos de mayor complejidad.

Así también, representa un desafío en el cambio cultural, en el cual a través del protocolo se hace visible y detectable conductas que pueden estar normalizadas, y deberán ser modificadas por parte de los y las funcionarias.

La implementación de esta herramienta responde a un compromiso institucional, y fue aprobada mediante la Resolución CGR N° 87/2025 “Por la cual se aprueba el Protocolo para la Prevención y

*Actuación ante casos de Violencia Sexual y/o Laboral con Perspectiva de Género de la Contraloría General de la República"*

La adopción de este instrumento representa un paso firme hacia la transparencia en sus prácticas y el compromiso claro de abordar el acoso de manera seria, generando un mayor nivel de confianza tanto interna como externamente, promoviendo los derechos humanos la igualdad y la dignidad.

### **8.5. Uruguay**

Uruguay ha asumido el compromiso de participar en las próximas auditorías coordinadas impulsadas en el marco de la OLACEFS y EFSUR, orientadas a evaluar los avances en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 sobre igualdad de género y del ODS 8.5 sobre trabajo decente y reducción de desigual

# ANÁLISIS DE EXPERTOS EN GÉNERO



## 9. ANÁLISIS DE EXPERTOS EN GÉNERO

En la siguiente sección, se presenta un análisis especializado del Boletín de Novedades Legislativas 2024, desde la óptica de profesionales con amplia experiencia en género. Estas revisiones, realizadas desde una perspectiva externa, técnica y objetiva, contribuyen a destacar oportunidades de mejora, señalar vacíos o ambigüedades normativas, y promover la armonización de marcos legales con estándares internacionales.

### 9.1. Mgs. Ana Gabriela Anda

#### **Perfil del experto**

Abogada con formación y experiencia en derechos humanos y género. Máster en Derechos Humanos y Sistemas de Protección, y Especialista en Género, Violencia y Derechos Humanos por la FLACSO y Especialista en Derecho Constitucional por la Universidad Autónoma Simón Bolívar. Desde 2018, ha desempeñado roles como asesora legal en temas de violencia de género, derechos humanos y protección internacional, incluyendo funciones como analista de solicitudes de refugio para el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

#### **Análisis propuesto**

Desde la mirada feminista y los estudios de género, muchas autoras han planteado que el Estado se ha construido, desde sus orígenes, como una institución profundamente patriarcal. Una de ellas, Carol Pateman, propone la idea de un “contrato sexual” que está detrás del contrato social tradicional, y que ha servido para justificar la posición dominante de los hombres sobre las mujeres. Esta visión masculina del Estado atraviesa todas sus instituciones y ha dificultado históricamente que las mujeres y los cuerpos feminizados sean reconocidos como ciudadanos con derechos plenos.

La forma en que se entienden las desigualdades de género y su visibilización como un problema público es bastante reciente. Este tema debe abordarse desde sus raíces estructurales, lo que

implica una gran responsabilidad para los Estados: garantizar la igualdad real (y no solo formal) de derechos para mujeres y cuerpos feminizados.

El Boletín de Novedades Legislativas de Género 2024 de EFSUR incluye varios apartados que buscan mostrar avances en materia de género desde distintas áreas del Estado. Esto es muy relevante, porque las desigualdades están tan arraigadas en nuestras instituciones, que afectan todos los ámbitos.

Al revisar las principales medidas adoptadas por distintos países de la región, se observa que muchas se enfocan en combatir la violencia de género. Aunque esta violencia es, sin duda, una de las expresiones más graves de la desigualdad, no es la única. También hay que prestar atención a otros problemas importantes, como la creciente feminización de la pobreza en América Latina. Este fenómeno está relacionado con factores estructurales donde la educación y el acceso a derechos básicos son claves. Por eso, requiere respuestas más amplias por parte del Estado.

También es fundamental entender que el género no solo se refiere a las mujeres. Si bien ellas han sido históricamente relegadas, otras identidades también han sufrido exclusión. Un ejemplo claro es la población LGBTIQ+, que también ha sido vulnerada por el sistema de género. Por lo tanto, las políticas públicas deben considerar a todas las diversidades sexo-genéricas, y no limitarse solo a la categoría "mujeres".

Los derechos de las mujeres y de las disidencias son derechos humanos. Reconocerlos y garantizar su acceso es una obligación que no puede ser retrocedida. Por eso es tan importante que existan instituciones dentro del Estado dedicadas a proteger estos derechos y que cuenten con los recursos y respaldo necesarios para hacerlo.

La formación de funcionarios públicos en temas de género es otra pieza clave. Esto responde a la necesidad de cuestionar y transformar los aprendizajes que recibimos desde muy temprana edad y que perpetúan las desigualdades. Por eso, no basta con capacitar: también es necesario hacer seguimiento de esas capacitaciones, evaluar qué se aprendió y cómo impacta eso en la calidad de los servicios que recibe la ciudadanía.

Es fundamental reconocer el rol de las organizaciones feministas y de mujeres. Gracias a su trabajo constante y articulado, se ha logrado poner el tema del género en la agenda pública. Si los Estados dicen estar comprometidos con una política de género, es imprescindible que estas organizaciones participen en todas las etapas: desde la planificación hasta la evaluación de las políticas.

Al revisar el Boletín, se identifican avances normativos y técnicos relevantes, como la sanción de leyes integrales contra la violencia de género en Chile y Paraguay, o la aprobación de marcos normativos que promueven la igualdad salarial en Ecuador y Brasil. Sin embargo, se evidencia que gran parte de los esfuerzos legislativos y de fiscalización se concentran en la violencia como manifestación más visible de la desigualdad. Esto podría dejar en segundo plano otras dimensiones igualmente estructurales, como la precarización del trabajo femenino, el acceso desigual a servicios públicos o la falta de corresponsabilidad en los cuidados. En este sentido, es crucial que los mecanismos de control no solo verifiquen el cumplimiento formal de las leyes, sino que evalúen su impacto real en la vida de las mujeres y otras identidades feminizadas, especialmente aquellas en situación de pobreza, ruralidad o discriminación interseccional.

Asimismo, resulta destacable que varias Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) están incorporando la perspectiva de género en sus auditorías, como lo muestran los casos de Argentina, Brasil, Colombia y Paraguay. Estas experiencias reflejan una apertura institucional para cuestionar cómo las políticas públicas impactan de forma diferenciada según el género, y representan oportunidades valiosas para avanzar hacia una fiscalización más transformadora. No obstante, la incorporación efectiva de esta perspectiva aún enfrenta desafíos importantes: desde la ausencia de datos desagregados y herramientas metodológicas adaptadas, hasta resistencias institucionales y culturales. Superar estos obstáculos implica reforzar las capacidades técnicas de las EFS, institucionalizar enfoques de género en sus marcos normativos y garantizar una articulación constante con organizaciones de la sociedad civil que aporten conocimiento situado y legitimidad social.

En definitiva, el Boletín de Novedades Legislativas sobre Género 2024 no solo permite identificar avances normativos y buenas prácticas en la región, sino que también pone en evidencia las brechas

persistentes y los desafíos estructurales que aún enfrentan los Estados para garantizar la igualdad sustantiva. La integración progresiva de la perspectiva de género en las Entidades Fiscalizadoras Superiores constituye un paso estratégico, pero aún insuficiente si no se acompaña de voluntad política sostenida, participación activa de las organizaciones sociales y un enfoque interseccional que reconozca la diversidad de experiencias de las mujeres y disidencias sexo-genéricas. La igualdad de género no puede ser un objetivo accesorio; debe consolidarse como un principio rector del diseño institucional, de la acción estatal y del control gubernamental. Solo así será posible construir democracias más justas, inclusivas y comprometidas con los derechos humanos.

## **9.2. Mgs. Daniel Alberto Jaramillo**

### **Perfil del experto**

Abogado por la Universidad de los Hemisferios y Magíster en Derecho Penal por la Universidad Andina Simón Bolívar. Se ha desempeñado como Ayudante Judicial en la Sala de lo Penal, Penal Militar y Penal Policial de la Corte Nacional de Justicia. Actualmente ocupa el cargo de Subcoordinador Jurídico en la Sala Especializada de la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de este Órgano de Justicia. En el ejercicio de sus funciones ha intervenido en el análisis y seguimiento de procesos vinculados a la vulneración de derechos de mujeres y víctimas de violencia de género, así como en casos relacionados con violencia intrafamiliar, violencia psicológica, acoso y, de manera transversal, en materias que involucran a adolescentes en conflicto con la ley penal.

### **Análisis propuesto**

Los delitos de género, como el femicidio, la violencia doméstica y el acoso sexual, son una manifestación flagrante de las estructuras de poder desiguales que persisten en muchas sociedades, especialmente en Latinoamérica. Estos crímenes no solo afectan a las víctimas directamente involucradas, sino que también perpetúan una cultura de discriminación, exclusión y violencia estructural que refuerza la desigualdad de género.

En el análisis comparativo de la situación en varios países latinoamericanos, con especial atención a Ecuador, los avances legislativos se contraponen a los desafíos estructurales que aún persisten, lo que refleja una constante lucha entre la implementación de leyes progresivas y la resistencia cultural e institucional.

Ecuador, al igual que otros países de la región, ha avanzado en la tipificación del femicidio dentro de su marco legal, con la Ley Orgánica Integral Penal (COIP), que establece penas más severas para los crímenes cometidos por razones de género. Este enfoque ha sido vital para reconocer el femicidio como un crimen autónomo, con sanciones que van desde los 22 hasta los 26 años de prisión, en un esfuerzo por desmarcarlo del homicidio común, y así visibilizar la gravedad de la violencia contra las mujeres. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, las brechas de implementación siguen siendo amplias, con barreras culturales que obstaculizan la aplicación efectiva de la normativa.

Los países de la región, como Brasil y Chile, han implementado leyes y políticas que refuerzan el combate contra el femicidio, incluyendo sanciones severas y programas de sensibilización, como en el caso del Paquete Antifeminicidio en Brasil. Estas medidas buscan, no solo castigar el crimen, sino también prevenirlo mediante la sensibilización de la sociedad y la capacitación de los operadores de justicia. Estas iniciativas reflejan una visión integral de la violencia de género, que no se limita a la respuesta punitiva, sino que incluye la educación, el apoyo a las víctimas y la reparación integral de las consecuencias de estos delitos, como lo subraya la ley ecuatoriana sobre la reparación de las víctimas de femicidio y otras muertes violentas.

La violencia de género, y en particular el femicidio, es un reflejo de la relación de poder desigual entre hombres y mujeres. En Ecuador y otros países latinoamericanos, la cultura patriarcal fomenta la idea de que los hombres tienen derecho a ejercer control sobre las mujeres, y cuando perciben que este control se ve amenazado, recurren a la violencia extrema. Los estereotipos de género que ubican a la mujer en una posición subordinada son una causa estructural que legitima la violencia y las prácticas abusivas.

El impacto social del femicidio es devastador no solo para la víctima, sino también para su familia, su comunidad y la sociedad en general. Las familias de las víctimas enfrentan la pérdida de una vida, el sufrimiento emocional y psicológico, y en muchos casos, la desintegración del núcleo familiar. El ciclo de violencia que se perpetúa a través de estos crímenes afecta la salud mental de los sobrevivientes, especialmente los hijos e hijas que quedan huérfanos. Además, el impacto económico es significativo: las mujeres asesinadas son, en muchos casos, proveedoras económicas y su muerte genera consecuencias en términos de costos sociales y financieros.

El Boletín de Novedades Legislativas sobre Género 2024 señala que el acceso limitado a justicia y la revictimización de las mujeres dentro del sistema judicial son obstáculos que siguen existiendo. A pesar de las reformas, los sistemas de justicia aún muestran deficiencias en la protección efectiva de las víctimas, lo que alimenta la cultura de impunidad. En Ecuador, la transversalización de la perspectiva de género en el sector público, incluida la Contraloría General del Estado, es un paso importante, pero aún falta mucho por hacer para garantizar que las políticas públicas tengan un impacto real en la erradicación de la violencia de género.

Es evidente que la lucha contra los delitos de género no puede limitarse solo a la implementación de leyes punitivas. La capacitación y la sensibilización juegan un papel clave. Brasil, Chile y Ecuador han implementado programas de capacitación para operadores de justicia, funcionarios públicos y la sociedad en general, con el objetivo de transformar las mentalidades y romper los estereotipos que perpetúan la desigualdad. Estas iniciativas son esenciales para garantizar que las víctimas reciban el trato adecuado y no sean revictimizadas en el proceso judicial, lo que también debe incluir mecanismos de protección eficaces.

El principal desafío sigue siendo la implementación efectiva de las políticas, particularmente en regiones más alejadas y en comunidades rurales donde la cultura patriarcal y la violencia doméstica son más prevalentes. La falta de datos desagregados por género y la resistencia cultural a cambiar las estructuras de poder representan obstáculos significativos para una respuesta judicial efectiva.

No obstante, las oportunidades para avanzar son claras, ya que la cooperación internacional y la sensibilización institucional están ganando terreno, como lo demuestran las iniciativas regionales como las que se llevan a cabo a través de bloques regionales como la OLACEFS y EFSUR.

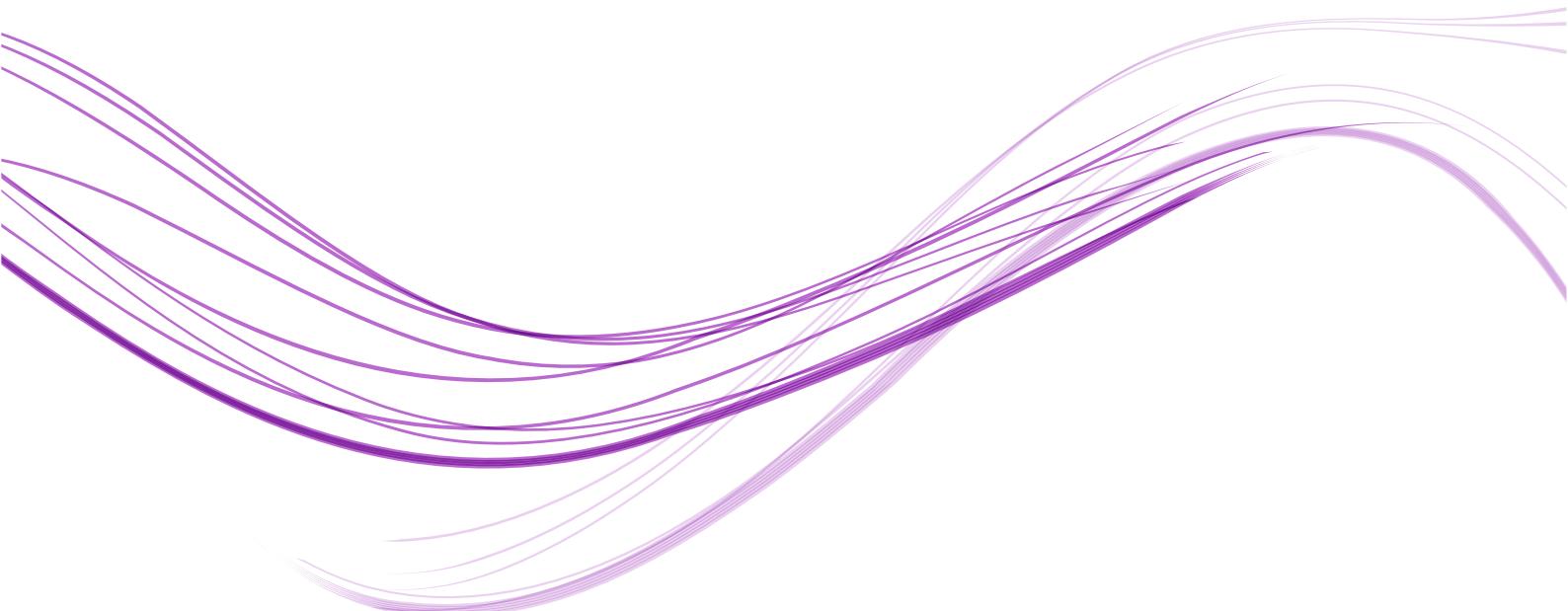
Un caso notable que ilustra un enfoque legislativo integral frente a la violencia de género es el de Paraguay, que en 2024 sancionó la Ley N° 7239/24, declarando la emergencia social ante la violencia contra mujeres, niñas, niños y adolescentes. Esta normativa, alineada con instrumentos internacionales, establece la capacitación obligatoria en igualdad de derechos y no discriminación para todos los funcionarios públicos, y condiciona la promoción o recontratación a la acreditación de dicha formación. Esta medida representa un avance normativo significativo, al incorporar un componente preventivo y educativo estructurado en la administración pública. Sin embargo, su implementación efectiva dependerá de la capacidad institucional de supervisar su cumplimiento en todos los niveles del Estado, especialmente en contextos territoriales donde las brechas de género son más acentuadas.

Por su parte, Uruguay ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género dentro de sus procesos de fiscalización, aplicando herramientas como el Índice de Medición de Perspectiva de Género en el Ámbito Institucional (IMPGAI), desarrollado por la EFSUR. Además, ha ejecutado auditorías de desempeño que integran esta perspectiva, lo que representa un paso relevante hacia la inclusión de análisis sensibles al género en la gestión pública. Este tipo de iniciativas demuestra que la auditoría pública puede y debe desempeñar un rol transformador, al evaluar si los recursos públicos contribuyen efectivamente a reducir las desigualdades estructurales. La experiencia uruguaya evidencia cómo la fiscalización puede convertirse en una herramienta para visibilizar y corregir ineficiencias institucionales que perpetúan la violencia de género.

En conclusión, este informe permite observar avances desiguales en la región, donde algunos países han adoptado marcos normativos innovadores y mecanismos institucionales sólidos para enfrentar los delitos de género, mientras otros aún enfrentan barreras normativas y culturales importantes. La experiencia de países como Paraguay y Uruguay demuestra que es posible construir respuestas interinstitucionales articuladas que trasciendan el enfoque punitivo y avancen

hacia una protección integral. El desafío central reside en asegurar que las normas no se queden en el papel, sino que se traduzcan en políticas efectivas, supervisadas por instituciones robustas y evaluadas desde la fiscalización con enfoque de género. Solo así será posible garantizar una transformación estructural que aborde las raíces de la violencia y fomente una cultura de igualdad real y sostenida.

# CONCLUSIONES



## 10. CONCLUSIONES

El Boletín de Novedades Legislativas sobre Género refleja una tendencia generalizada hacia el fortalecimiento de los compromisos institucionales en esta materia, reflejada tanto en la adopción de nuevas normativas como en la adecuación progresiva de estructuras de gobernanza con perspectiva de género.

En términos generales, los países miembros de EFSUR han avanzado de manera significativa en la incorporación de estándares internacionales a sus legislaciones nacionales. Si bien no todos han ratificado nuevos instrumentos internacionales durante el período reportado, se constata una consolidación normativa mediante leyes específicas orientadas a erradicar la violencia de género, garantizar la igualdad salarial y promover la participación equitativa de las mujeres en distintos ámbitos sociales y económicos.

En paralelo, se destaca la creciente incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la fiscalización pública. Las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) han trabajado en el diseño y adopción de herramientas metodológicas específicas, en la ejecución de auditorías de desempeño con enfoque de género y en el fortalecimiento de capacidades técnicas internas para integrar de manera transversal el análisis de desigualdades en los procesos de control. La generación de iniciativas regionales como las auditorías coordinadas y el desarrollo de metodologías conjuntas demuestra un avance tangible en la articulación de esfuerzos para posicionar la equidad de género como un eje estratégico del control gubernamental.

No obstante, estos logros conviven con desafíos persistentes que amenazan la eficacia y sostenibilidad de los avances alcanzados. Entre los principales retos se identifican: la falta de datos desagregados por sexo, edad, etnia y otros factores interseccionales que permitan evaluar con precisión el impacto de las políticas públicas; la resistencia institucional y cultural a la adopción plena del enfoque de género; la discontinuidad de programas ante cambios de administración; y la carencia de mecanismos sólidos de seguimiento y evaluación que aseguren la implementación efectiva de las normativas adoptadas.

Asimismo, algunos contextos muestran tensiones entre avances normativos y retrocesos en ciertos marcos legales o institucionales, lo que evidencia la importancia de reforzar el principio de no regresividad en la protección de los derechos humanos, conforme a los estándares internacionales.

En definitiva, los países analizados han reportado avances significativos que reflejan una creciente toma de conciencia sobre la necesidad de construir marcos normativos e institucionales más equitativos. Sin embargo, para que estos esfuerzos se traduzcan en transformaciones sustantivas, resulta imprescindible fortalecer la arquitectura institucional con recursos técnicos y financieros adecuados, consolidar metodologías de auditoría sensibles a las desigualdades de género, y promover una coordinación intersectorial efectiva que permita integrar el enfoque de género en todas las etapas del ciclo de las políticas públicas.

El compromiso demostrado hasta la fecha constituye una base sólida sobre la cual es necesario seguir construyendo, impulsando acciones que no solo se orienten a cumplir con obligaciones formales, sino que promuevan cambios estructurales duraderos, garanticen la plena vigencia de los derechos humanos y contribuyan a cerrar las brechas de desigualdad de género en la región.