

Reunión N°5 – GÉNER.A



Fecha: 23 de mayo de 2024, 12 horas Argentina

Participantes:

-Auditoría General de la Nación (EFS Argentina): Alejandra Stupenengo, Mercedes Oviedo Montaña, Micaela Moirón, Nadia Ruiz, Manuel Chiarello, Emiliano Nystorowycz, Gustavo Peralta, Natalia Gauna, Lucas Cabral, Javier Kessler, Pablo Martínez, Lylian García.

-Contraloría General de la República (EFS Bolivia): Silvia Lilian Pantoja y Carolina Sissy Ferrufino Llanos

-Contraloría General de la República de Chile (EFS Chile): Isabel Villar, Karen Vásquez, Evelyn Espejo y Mayra Zambrano.

-Contraloría General de la República (EFS Colombia): Mayra Zambrano, Aura Hurtado y Piedad Gómez.

-Contraloría General de la República de Paraguay (EFS Paraguay): Liliana Fabio, Liliana Vera, Graciela Reyes.

-Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay (EFS Uruguay): Daniella Bruno, Laura Chaparro y Mariem Apotheloz

-Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela (EFS Venezuela): Wilfredo Herrera, Jessica Rojas y Yeliana Bermúdez

Desarrollo de la reunión

La EFS de Argentina presenta la metodología de trabajo para analizar las propuestas relacionadas con la dimensión B del índice IMPGAI. Para ello, se propone considerar indicador por indicador y procurar lograr consensos en la redacción final de los indicadores.

Cuestiones generales de la Dimensión B

Se refieren las dos propuestas:

1. **Colombia:** agregar subdimensión 5 “permanencia y ascenso”. Al respecto, la EFS de Colombia considera que esa pregunta podría pertenecer a la 1. Se acuerda no agregar una nueva subdimensión.

2. **Bolivia:** eliminar la subdimensión B.1. Se acordó conservar la subdimensión B.1. Bolivia considera que no poseen criterios para medir los indicadores de esta subdimensión, por lo cual no podría utilizarlos. La EFS de Argentina refiere como criterio internacional la Declaración de Beijing (art. 190, inc. a)). Se aprueba conservar la subdimensión.

Indicador B.1.1. ¿Existe paridad entre mujeres e identidades de género diversas respecto de los varones cisgénero en el acceso al organismo en el último año?

La EFS de Argentina repasa las propuestas de Bolivia (eliminar el indicador) y de Paraguay (reformular).

La EFS de Argentina comenta que está de acuerdo con la propuesta de Paraguay, en tanto y en cuanto se aclara en la metodología de cálculo y en el glosario qué se entiende por paridad de género (es decir, paridad entre varones y mujeres y personas de género). Al respecto, se propone utilizar el glosario de la OLACEFS utilizado en la Política de Género y No Discriminación. Por otra parte, siguiendo el foro, se consulta a la EFS de Colombia si por “vinculación” se entiende “contratación”; en efecto, es el caso.

La EFS de Paraguay señala que tendría problemas para utilizar el indicador, específicamente respecto de considerar a personas de género diverso: por regla general, se utiliza un criterio binario en los registros de la administración pública.

La EFS de Argentina propone agregar a la ficha técnica que, en caso de no disponer de información relativa a personas de género diverso, se computará el indicador considerando paridad entre hombres y mujeres cis.

Propuesta final: ¿Existe paridad de género en el acceso al organismo en el último año?
Se acuerda incorporar conceptos del glosario de la política de OLACEFS en la ficha técnica y se incorpora como comentario que, en caso de contar con registros estrictamente binarios, se calculará el indicador contemplando el porcentaje de mujeres ingresantes en el último año.

Indicador B.1.2. ¿Existe paridad entre mujeres e identidades de género diversas respecto de los varones cisgénero en la dotación de personal del organismo?

La EFS de Argentina presenta las propuestas de Bolivia (eliminar el indicador) y Paraguay (reformular). Además, a partir de los comentarios del foro por parte de Colombia, propone cambiar la palabra “dotación” por una expresión común a todas las EFS. Luego de debatir expresiones adecuadas para todas las EFS, se somete a consideración la expresión “la totalidad del personal activo” y se aprueba.

Propuesta final: ¿Existe paridad de género en la totalidad del personal activo del organismo?

Indicador B.1.3 ¿Cuál es el porcentaje de agentes travestis, transexuales o transgénero contratados, con respecto a la dotación total del organismo?

La EFS de Argentina presenta las propuestas de las demás EFS, como también la propuesta propia de reformulación. Al respecto, se señala que se procuró mantener una pregunta referida a personas trans o de género diverso, independientemente de que no se disponga de un criterio relativo a cupos, dada la vulnerabilidad de esos colectivos.

La EFS de Chile señala que no poseen políticas de cupo pero sí otro tipo de dispositivos dirigidos a esa población.

Al respecto, se discuten las distintas dificultades para utilizar un indicador como el propuesto por la EFS de Argentina. En ese sentido, esa EFS insiste en que se dispone de criterios internacionales, no para considerar cupos, pero sí para prever acciones positivas de inclusión.

Propuesta final: ¿El organismo implementa acciones para promover la contratación de agentes con identidades de género diversas?

Primer indicador adicional propuesto por Chile: ¿El proceso de reclutamiento y selección se lleva a cabo de manera inclusiva, evitando sesgos de género y promoviendo la diversidad de género en todos los niveles de la organización?

La EFS de Argentina presenta la propuesta y señala algunas dificultades observadas en el foro: por un lado, la documentación relativa a los procesos de contratación no necesariamente refleja posibles sesgos de género; por el otro, no queda claro qué tipo de mecanismos se refieren. En ese sentido, se consulta: ¿qué tipo de fenómenos debieran observarse como sesgos? ¿Qué tipo de medidas se espera detectar? Asimismo, propone discutir otro indicador propuesto por Uruguay por su similitud.

La EFS de Uruguay refiere que cada organismo puede tener distintos mecanismos; en todo caso, el propósito de un indicador como el propuesto es determinar si existe o no un mecanismo para garantizar un proceso de contratación sin sesgos. Un ejemplo podría ser si se estableció un manual para llevar adelante llamados o procesos de reclutamiento.

A partir de la discusión conjunta, se reformula y consensúa la pregunta del indicador.

Propuesta final: ¿El proceso de reclutamiento y selección se lleva a cabo de manera inclusiva, evitando sesgos de género y promoviendo la diversidad de género en el último año?

Compromiso por parte de la EFS de Argentina: elaborar una propuesta de ficha técnica.

Segundo Indicador propuesto por Chile: ¿Se implementan medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso sexual y laboral para todas las personas independiente de su género?

La EFS de Argentina presenta la propuesta y señala algunas dificultades observadas en el foro: por un lado, superposición con otros indicadores (por caso, el relativo a un protocolo contra la violencia por motivos de género); por el otro, no es claro

Al respecto, la EFS de Chile señala que considera pertinente discutir la propuesta de indicador para la dimensión C. Se acuerda, por lo tanto, postergar su discusión hasta el momento de analizar la dimensión C.

Indicador propuesto por Colombia: ¿Cuál es el % de personas travestis que lograron un ascenso en el último año respecto de cisgénero?

La EFS de Argentina presenta la propuesta y señala algunas dificultades observadas en el foro: por lado, la dificultad que podrían tener algunas EFS para acceder a documentación que desagregue por género, previendo diversidad; por otro lado, hay problemas metodológicos en la fórmula incluida en la ficha técnica. Amén de ello, esa EFS enfatiza que la propuesta del indicador es interesante. Se propone elaborar una nueva propuesta, a fin de determinar si puede incluirse en el índice.

Subdimensión B.2

Indicador B.2.1

Se resuelve aprobar la formulación actual del indicador B.2.1.

Indicador propuesto por Chile: ¿Se promueve actualmente la inclusión y el liderazgo de mujeres en todos los niveles de la organización, incluyendo la alta dirección y los puestos de toma de decisiones?

La EFS de Argentina presenta la propuesta y señala algunas dificultades observadas en el foro. Amén de ello, se propone y acuerda discutirlo en ocasión de analizar la dimensión C.

Compromiso de la EFS de Argentina

Se enviará la ficha técnica del indicador adicional de la subdimensión B.1 propuesto por la EFS de Chile: ¿El proceso de reclutamiento y selección se lleva a cabo de manera inclusiva, evitando sesgos de género y promoviendo la diversidad de género en el último año?

Fecha de la próxima reunión:

Se consensúa nueva reunión para el día miércoles 29/05/2024 a las 12 hs (horario Argentina), en la que se continuará el trabajo sobre la dimensión B. Gestión de Personas.

A las 14:30 hs se da por finalizada la reunión.