

2DA EDICIÓN DEL PROGRAMA DE INTERCAMBIO

“MUJERES EN EL LIDERAZGO”

GÉNERO EN LA FISCALIZACIÓN SUPERIOR - **OLACEFS**

OLACEFS

ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE
DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES



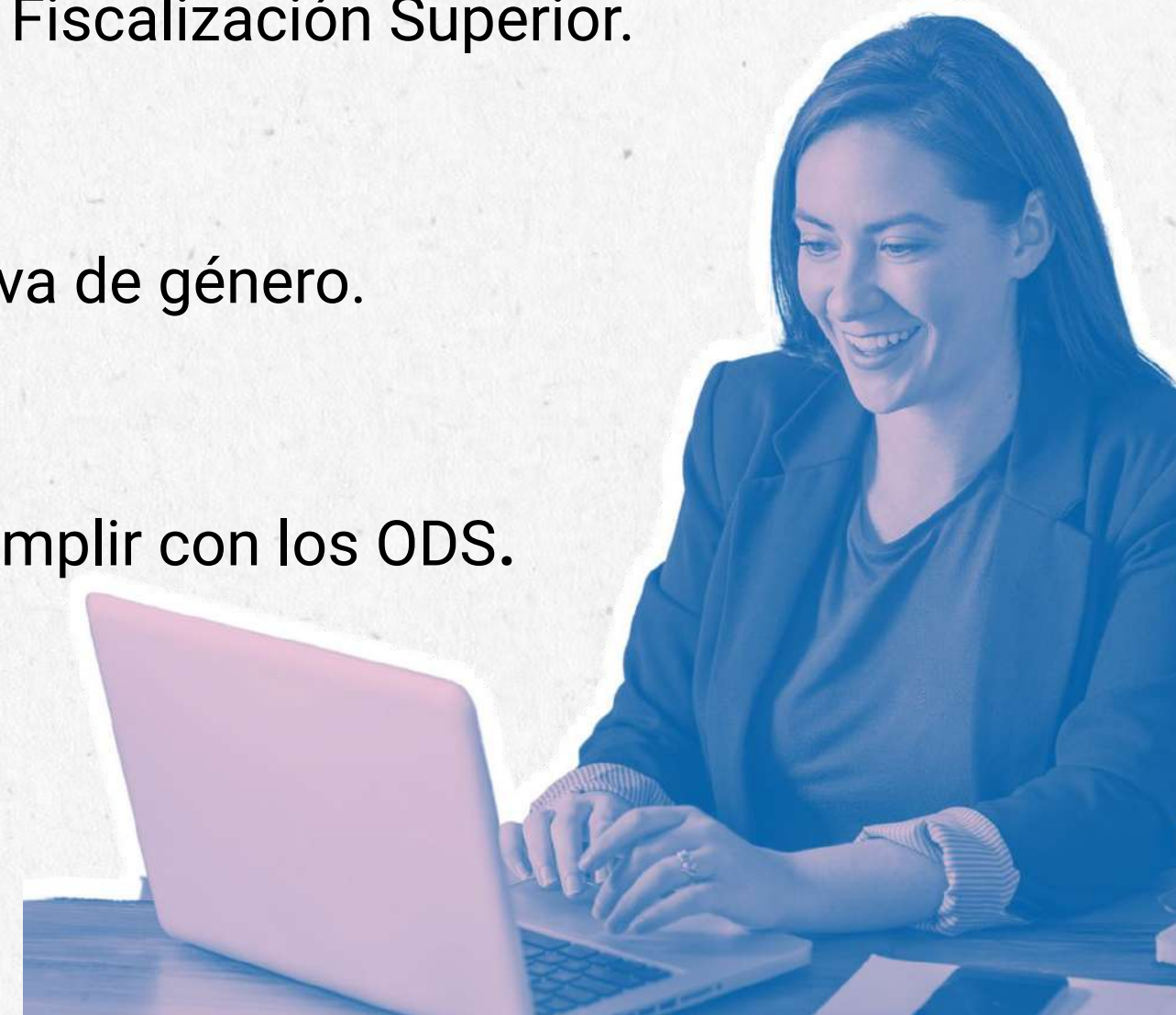
ANTECEDENTES EN OLACEFS

Desde 2012, OLACEFS ha asumido compromisos clave en la transversalización de la **PERSPECTIVA DE GÉNERO**:

2012: Declaración de Santo Domingo - Género y Transparencia en la Fiscalización Superior.

2014: Declaración del Cusco - Promueve transversalizar la perspectiva de género.

2014: Resolución de la ONU A/69/2283 - Fortalece a las EFS para cumplir con los ODS.



AUDITORÍAS COORDINADAS

EN IGUALDAD DE GÉNERO

OLACEFS ha liderado auditorías coordinadas en torno a:

LA IGUALDAD DE GÉNERO

1

Equidad de Género en Educación, Salud y Empleo - Participación de Puerto Rico, Chile y Costa Rica.

2

Preparación para implementar el ODS 5 - 18 EF participantes.

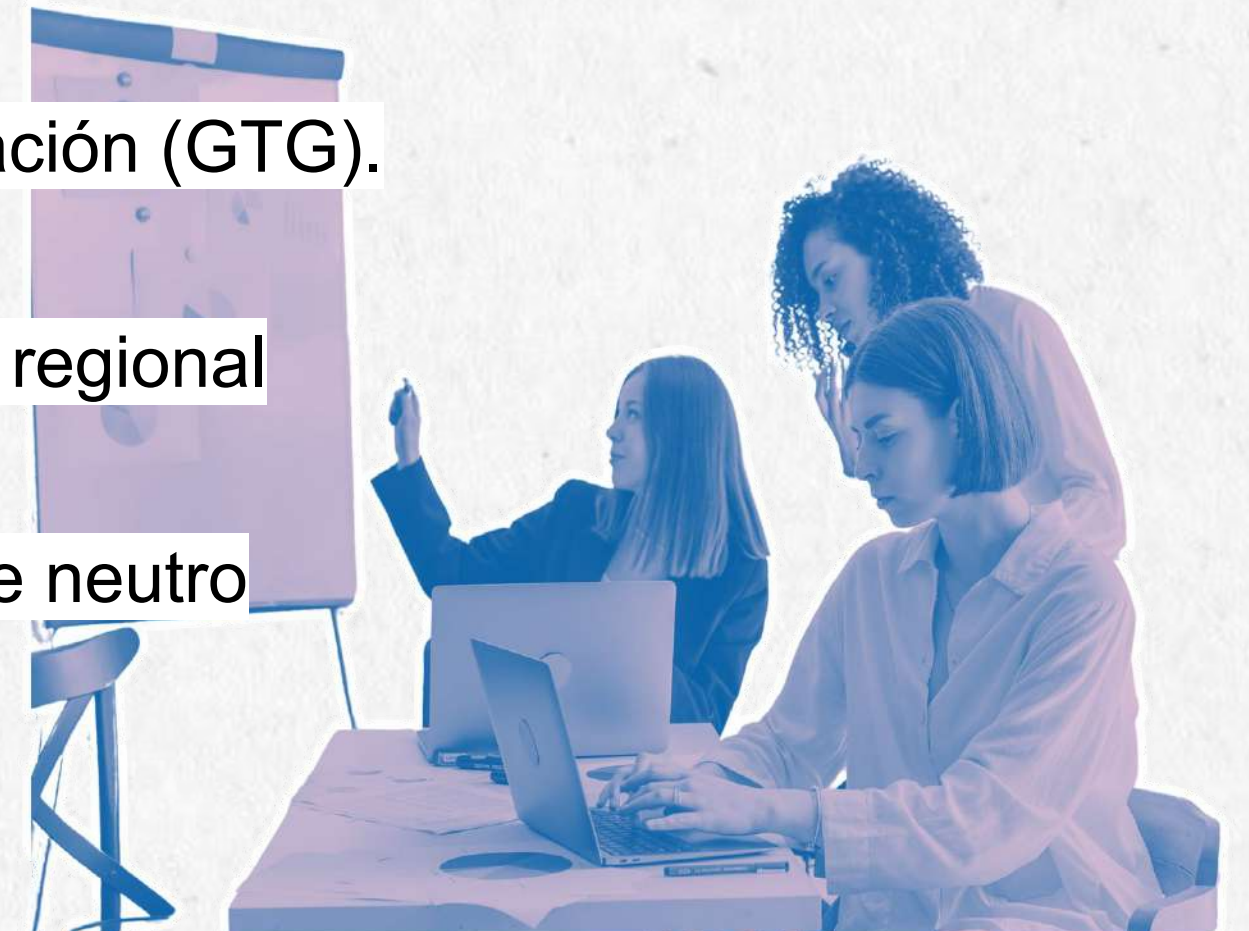
3

Violencia basada en Género - Evaluación de la respuesta estatal con la participación de 22 EF.



CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO (GTG)

- Encuesta interna para conocer la situación de igualdad de género en las EFS de OLACEFS.
- Se identificaron oportunidades de mejora en igualdad de género.
- Se creó el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género y No Discriminación (GTG).
 - ➔ Desarrollar una política de género dentro de nuestra organización regional
- **Iniciativas:** Cursos virtuales en igualdad de género y guía de lenguaje neutro



COMISIÓN SOBRE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (CGID)

> 2023

Creación de la **CGID** en la LXXVII Reunión del Consejo Directivo en Perú.

→ OBJETIVO

Promover la cooperación y el desarrollo de capacidades en **género, inclusión y diversidad**.



> **PRESIDENCIA:** AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN ARGENTINA



> **INTEGRANTES:**

- | | | | | | |
|---|--|-----------------------|--|----------|--|
| BRASIL | | CHILE | | CUBA | |
| ECUADOR | | GUATEMALA | | HONDURAS | |
| MÉXICO | | NICARAGUA | | PARAGUAY | |
| PERÚ | | PUERTO RICO | | URUGUAY | |
| AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA | | CONTRALORÍA DE BOGOTÁ | | | |

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

➤ **APROBADA EN 2021**

como una política integral. Contiene 101 recomendaciones estructuradas en 6 ejes y Recomendaciones Transversales.

Instrumento de planificación institucional sobre principios en materia de género y no discriminación

➔ **PRINCIPALES OBJETIVOS**

Transversalizar el enfoque de género.

Medir y evaluar avances en igualdad de género en cada EFS.

Adaptación flexible a la realidad de cada país.



PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

LOS PRINCIPIOS QUE GUÍAN LA POLÍTICA SON:

- **Igualdad** y no discriminación.
- **Participación** pluralista.
- **Valoración** de la diversidad
- **Corresponsabilidad** laboral.
- **Transversalización** del enfoque de Derechos Humanos.



CARACTERÍSTICAS

- Integral:** transversalización de la perspectiva de género
- Preventiva:** identificación de desigualdades entre los géneros y otros grupos
- Participativa:** cooperación y colaboración entre las EFS
- Ejecutiva:** herramientas prácticas
- Eficiente:** acciones concretas
- Medible:** Permite monitorear el cumplimiento y avance
- Flexible:** contempla la diversa realidad de las EFS
- Revisable:** se puede revisar y actualizar de manera periódica

POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA OLACEFS

1

POLÍTICA DE GÉNERO

2

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN

EJES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Cultura ética.
2. Cultura organizacional.
3. Gestión de personas.
4. Acoso/ Hostigamiento sexual/laboral.
5. Inclusión.
6. Funciones de auditoría.



Recomendaciones Transversales: Orientadas a integrar la igualdad de género en todas las áreas.



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

➤ La **Guía de Implementación** apoya el proceso de implementación de la Política de Género:



Ofrece ejemplos, recursos disponibles e indicadores



Para cada recomendación, **4 categorías**:

- **INDICADOR**: medir la implementación
- **MEDIO DE VERIFICACIÓN**: acciones o documentos concretos
- **RIESGOS**: peligros en la correcta implementación.
- **MEDIOS DE CONTINGENCIAS**: subsanar riesgos identificados



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

- **RECOMENDACIÓN TRANSVERSAL V.**
“Sensibilizar al personal de las EFS sobre *la importancia del uso del lenguaje neutro.*”

➔ EJEMPLOS

Campañas de difusión interna

Seminarios con casos prácticos

➤ RECURSO(S) DISPONIBLE(S):

- **Naciones Unidas. (2019)** Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español.
- **OLACEFS (2023)** El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro.
- **Parlamento Europeo (2018)** Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo.



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

INDICADOR

Cumplimiento superior o igual al 60% respecto a la planificación anual de actividades sobre el impacto de las actitudes, comportamientos, lenguaje sobre la cultura organizacional, el entorno laboral y especialmente las personas.

MEDIO DE VERIFICACIÓN

Lista de asistencia,
fotos

RIESGOS

Bajo interés en participar,
acciones poco eficaces

MEDIO DE CONTINGENCIA

Realizar una adecuada campaña de difusión; realizar un correcto levantamiento de necesidades, personas capacitadas para implementar estas acciones

DIAGNÓSTICOS INSTITUCIONALES



Evaluación de la factibilidad de implementar cada recomendación, considerando:



- **Capacidad normativa**
- **Capacidad de gestión**
- **Capacidad técnica**
- **Capacidad financiera**
- **Colaboración interinstitucional**

INFORME DE **AVANCE Y RESULTADOS**
sobre la aplicación de la Política sobre

IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

en las EFS miembros de la OLACEFS

- Estudio “Análisis de la Implementación de las Recomendaciones de la
- Política de Género y No Discriminación de la OLACEFS”*
-

15 EFS



*Autoras: Mg. Leticia Cortese Rodríguez y Mg. Paula Basaldua

- Estudio “Análisis de la Implementación de las Recomendaciones de la
- Política de Género y No Discriminación de la OLACEFS”

OBJETIVOS



Evaluar la implementación de las recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación



Conocer el estado de situación de las EFS



Identificar los Ejes más avanzados y donde centrar los esfuerzos futuros



Conocer las recomendaciones más factibles a ser desarrolladas por EFS



Trazar líneas de acción

RESULTADOS/ HALLAZGOS

A 3 AÑOS

de la Política sobre

**Igualdad de Género
y No Discriminación**

el 73% de los países aplicó

más del 50%

DE LAS RECOMENDACIONES

6 EFS que aplicaron más del 60% de las recomendaciones (60 medidas)

5 EFS aplicaron hasta 50 Recomendaciones

4 entidades de control aplicaron menos del 30%

RESULTADOS/ HALLAZGOS

EJE	N° REC	% REC. APLICADAS POR EJE
1. Cultura ética	18	66,30%
2. Cultura organizacional	17	47,84%
3. Gestión de personas	25	58,40%
4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral	13	56,92%
5. Inclusión	15	35,11%
6. Funciones de auditoría	3	40,00%
Transversales	10	62,00%
Total Recomendaciones	101	

Recomendaciones aplicadas por Eje

Porcentaje sobre el total de la categoría.

RESULTADOS/ HALLAZGOS

La mejor performance la tuvieron
los Ejes Cultura Ética y Transversales

Recomendaciones + VALORADAS

- Utilizar un discurso inclusivo, no sexista, respetuoso y no discriminatorio... (Eje Cultura Ética) se aplicó en 8 países.
- “Incluir el principio de igualdad y no discriminación en la misión, estrategia, y valores institucionales” (Eje Transversales) se aplicó en 6 países.

El eje Inclusión tuvo **el desempeño menos favorable**

Recomendaciones - VALORADAS

- “Implementar acciones para garantizar que las personas de la diversidad sexual y de género, ejerzan su derecho” fue aplicada en sólo 1 país
- “Traducir a las lenguas indígenas las conclusiones de los informes de auditoría” no se cumple en ningun pais

RESULTADOS/ HALLAZGOS

Hay un 79% de valoración totalmente relevante y relevante de las recomendaciones

Valoración de la recomendación	Promedio recomendación
Totalmente relevante	58
Relevante	21
N/A, S/D	10
No tan relevante	9
Totalmente irrelevante	2
Irrelevante	1
Total general	101

RESULTADOS/ HALLAZGOS

Responsabilidad en la **implementación de medidas,**
según las EFS



● RESULTADOS/ HALLAZGOS

● A quién va dirigida la recomendación, según las EFS

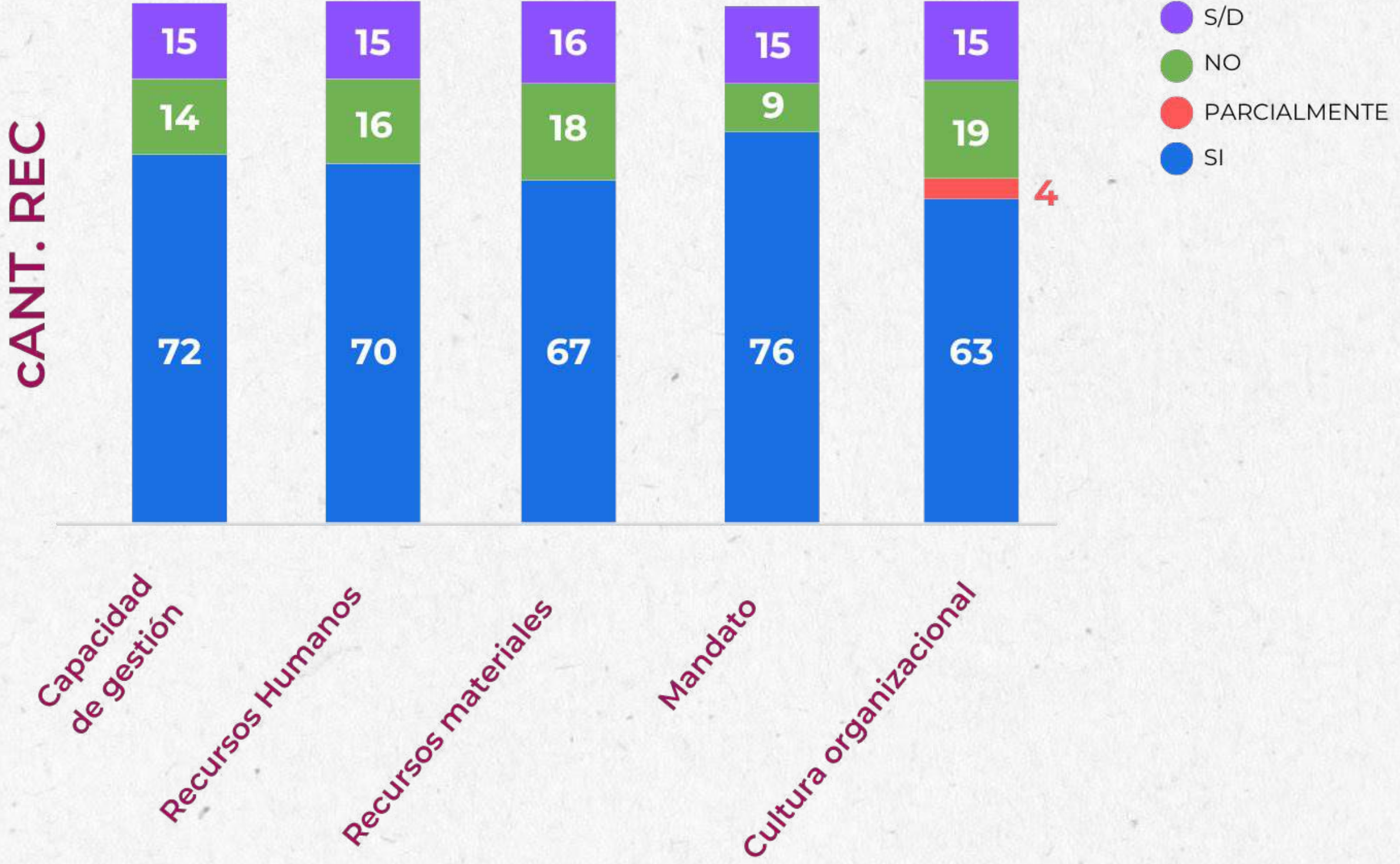


RESULTADOS/ HALLAZGOS

Capacidad institucional de las EFS

para continuar implementando las políticas de género

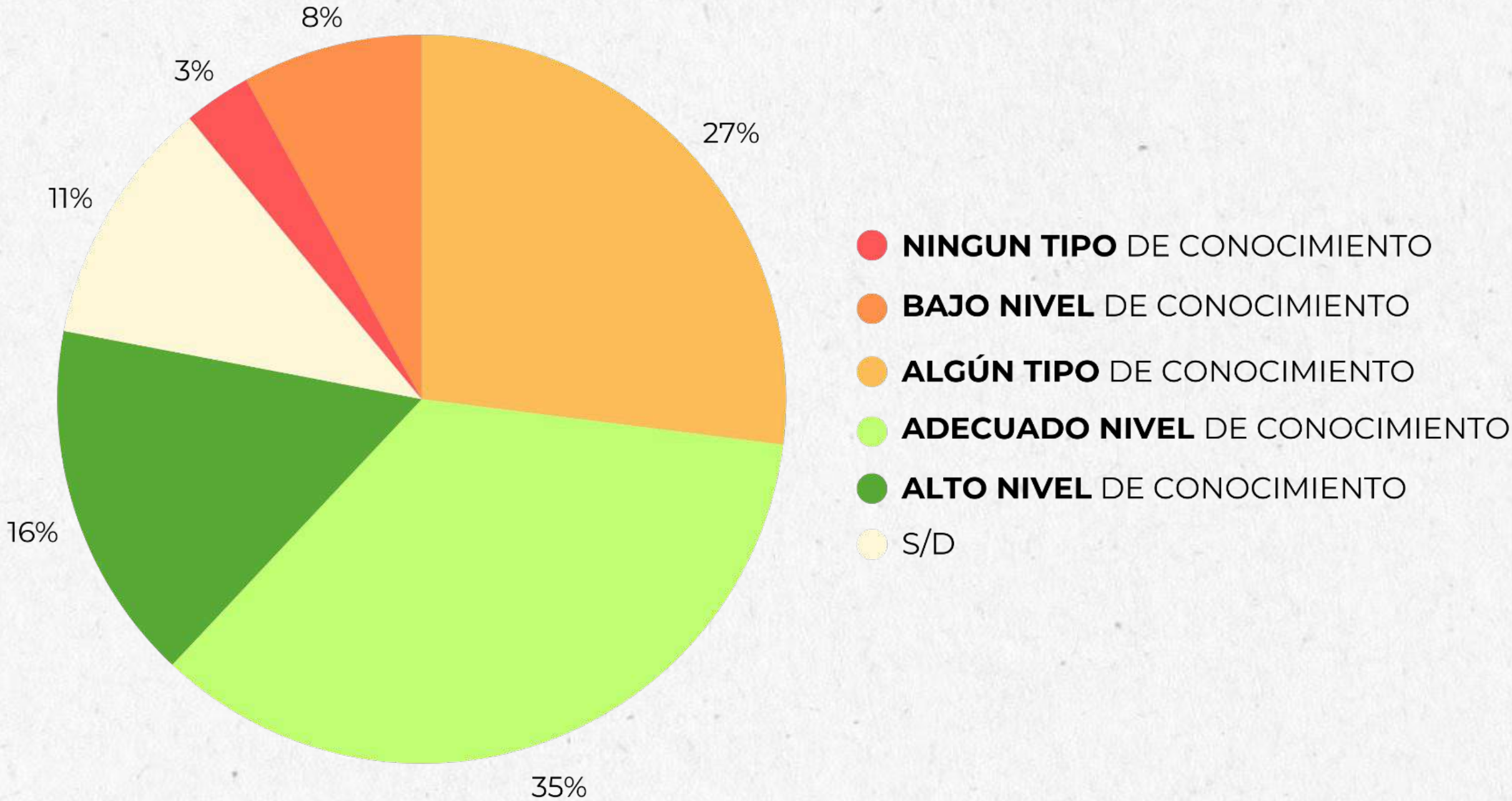
Hay capacidad institucional: es posible incrementar el número de medidas aplicadas



RESULTADOS/ HALLAZGOS

Nivel de Conocimiento de las las EFS

para continuar aplicando las políticas de género



Existe un 51% de nivel conocimientos adecuado y alto para aplicar las recomendaciones.

COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y RECURSOS

➤ Colaboración Interinstitucional

- ➔ **Más de la mitad** de las EFS reciben el apoyo necesario para implementar medidas de género.
- ➔ **La mitad de las EFS** requiere la gestión de recursos financieros (51 recomendaciones), mientras que hay 34 que se podrían implementar sin ellos.
- ➔ **Un 85% de las acciones** pendientes de implementación requieren recursos financieros no disponibles actualmente.



Más de la mitad

DE LAS RECOMENDACIONES

fueron aplicadas por

el 73% DE LOS PAÍSES



DESAFÍOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Elaborar un **Plan de Acción Regional de Igualdad y No Discriminación** para fortalecer la implementación de la política.

Transversalizar el enfoque de género

Reforzar el conocimiento y aprendizaje

Impulsar la implementación de medidas, priorizando los ejes de menor desempeño

(Ejes **INCLUSIÓN** y **FUNCIONES DE AUDITORÍA**)

Fortalecer el conocimiento de los temas que abordan las recomendaciones, **para un mayor éxito en la implementación de las mismas**

Elaborar y socializar **informes/reportes periódicos** de resultados

➤ Las principales áreas de acción de
LA CGID EN 2024:

- ➔ **Plan de Formación** “Aprender para transversalizar”.
- ➔ **Observatorio de Género**, Inclusión y Diversidad (OGID).
- ➔ **Difusión de la Política** de Igualdad de Género y No Discriminación.
- ➔ **Informe sobre la implementación** de la Política en las EFS miembros.



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL AGN

> Estudio de Factibilidad

98 recomendaciones evaluadas

90 (91.83%) aplicadas totalmente o parcialmente

5 (5.1%) no aplicadas

3 (3.06%) no aplicables por normativa

> Aplicación de las Recomendaciones:

62 (68.88%) implementadas totalmente

28 (31.11%) implementadas parcialmente



> Relevancia de la Recomendación

65 totalmente relevantes

27 relevantes

5 no tan relevantes (**3 no aplican**)

1 irrelevante



> Responsables:

Área operativa: **15 (15.3%)**

Área directiva: **27 (27.55%)**

Ambas áreas: **42 (42.85%)**

Áreas operativa, directiva y la OLACEFS: **9**

OLACEFS y área directiva: **5**

> Público objetivo

- 57 recomendaciones para personas funcionarias
- 20 para personas funcionarias y externas
- 8 para grupos objetivos
- 13 para personas externas
- 4 para grupos objetivos y funcionarias
- 5 a las personas externas
- 4 a personas funcionarias y Grupo Objetivo

> Capacidad Institucional en la AGN

- Capacidad de gestión en 95 recomendaciones
- Sin aclaración en 3 recomendaciones



NIVEL DE CONOCIMIENTO NECESARIO

> Clasificación del Conocimiento

Alto: 14 (14.28%)

Adecuado: 75 (76.53%)

Algún conocimiento: 8 (8.16%)

Bajo: 1 (1.02%)

> Plazos de Implementación

Plazos en los cuáles se podrían implementar:

1-6 meses: **4**

6-12 meses: **13**

12-18 meses: **7**

18-24 meses: **3**

Más de 24 meses: **1**

No aplica: **70** (dado que se cumplen total o parcialmente)



RECURSOS FINANCIEROS



Necesidades de financiamiento

- **35 (35.71%)** requieren financiamiento
- **9 (25.71%)** recursos a gestionar
- **22 (62.85%)** con recursos disponibles

EN 86 RECOMENDACIONES
EXISTE EL APOYO INTERINSTITUCIONAL
CORRESPONDIENTE.



RECOMENDACIONES POR EJE

➤ **TRANSVERSALES:**
10 recomendaciones

80% APLICADAS TOTALMENTE

➤ **2020:**

Capacitación obligatoria en género (**Ley Micaela**)

➔ **Implementación** en la AGN desde 2020

➔ Se aprobó la fiscalización del cumplimiento de la

Ley Micaela en todos los organismos auditados



RECOMENDACIONES POR EJE

➤ **CULTURA ÉTICA:** 18 recomendaciones

83.3% totalmente aplicadas (15)

16.7% aplicadas parcialmente (3)

➤ **Código de Ética de la AGN**

➔ Incluye igualdad de género y prohibición de acoso (artículos 19 y 24).



RECOMENDACIONES POR EJE

> CULTURA ORGANIZACIONAL:

17 recomendaciones
(3 no aplican para este análisis)

52.9% totalmente aplicadas (9)

29.4% aplicadas parcialmente (5)

17.6% no aplican para este análisis (3)



> Representación de Género en la AGN

Total: **Mujeres (49,59%= 664)** / **Hombres (50,41%= 675)**

Jefaturas de equipos y Supervisiones: **55,26% por Mujeres**

Cargos jerárquicos: **28,17% Mujeres** (71,83% a Hombres)

> Guía del Lenguaje no sexista (2021)

→ Herramienta para un lenguaje inclusivo.

RECOMENDACIONES POR EJE

➤ **GESTIÓN DE PERSONAS:** **25** recomendaciones (3 no aplican para este análisis)

56% totalmente aplicadas (9)

36% aplicadas parcialmente (5)

8% no aplican para este análisis (3)



➤ **Ampliación de las licencias en la AGN**

Licencia para agente no gestante

Licencia para técnicas de Reproducción asistidas

Reintegro guardería hijos menores de 5 años)

RECOMENDACIONES POR EJE

➤ INCLUSIÓN: 15 recomendaciones

40% totalmente aplicadas (6)

26.7% aplicadas parcialmente (4)

13.3% no se cumplen actualmente (2)

20% NO Aplican para el organismo (3)

➤ Programa Diversidad e Inclusión, desde 2017



Disposición 182/12 supervisa en los organismos auditados el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad.



RECOMENDACIONES POR EJE

➤ ACOSO/ HOSTIGAMIENTO SEXUAL/ LABORAL:

13 recomendaciones

76,9% totalmente aplicadas (10)

15,4% aplicadas parcialmente (2)

7,7% no se cumplen actualmente (1)



➤ 2019 – APROBACIÓN DEL COMITÉ CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS:

1. Propiciar un ambiente libre de discriminación y violencia laboral
2. Prevención, difusión, comunicación y capacitación
3. Asesoramiento y contención
4. Tratamiento de denuncias
5. Espacio institucional propio

➔ **Curso Herramientas de Comunicación** para un Ambiente Laboral Sano (2022)

➔ **Curso contra la Violencia Laboral y capacitación** en Género y Diversidad Sexual.

RECOMENDACIONES POR EJE

➤ FUNCIONES DE AUDITORÍA: 3 recomendaciones

➔ 100% aplicadas parcialmente (3)

➔ **Iniciativa GÉNER.A: (EFSUR-AGN) herramienta metodológica** que incorpora la perspectiva de género en el trabajo de fiscalización. Dos ejes:

- ámbito institucional
- políticas públicas





¡MUCHAS GRACIAS!



**Auditoría General
de la Nación**
REPÚBLICA ARGENTINA

