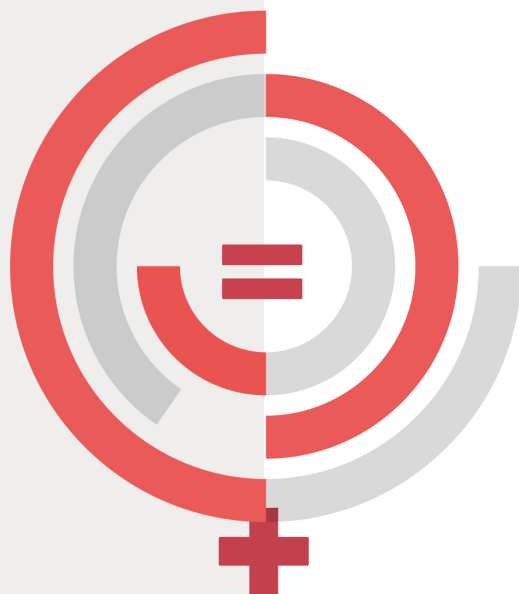


# M E M O R I A

Grupo de Trabajo sobre Igualdad  
de Género y No Discriminación  
OLACEFS





# Memoria del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores.



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

Sugerencia de cita: OLACEFS (2023) Memoria del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación.

Copyright © 2023 Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS)

Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores

Teatinos 56, Santiago

Región Metropolitana, Chile

[olacefs.com/gtg](http://olacefs.com/gtg)

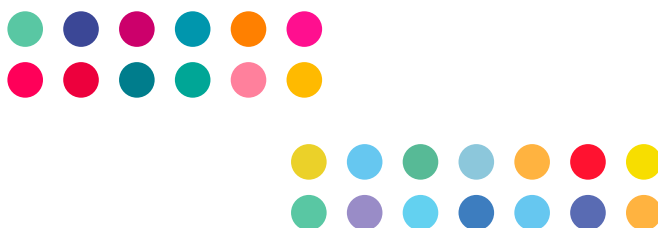
# CONTENIDO

Contenido .....	3
Acronimos .....	6
Presentación .....	7
Contexto .....	8
I.- Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación	9
II.- Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación y su Guía de Implementación .....	11
1.-Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación .....	11
2.- Guía para la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación .....	12
3. Elaboración de la Política y Guía .....	12
III. Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad .....	14
1.- Diagnósticos Institucionales .....	14
2.- Planes de Implementación .....	15
3.- Seguimiento y Monitoreo de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación .....	16
4.- Proyectos .....	16
4.1.- Encuesta sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS.....	16
4.2.- Encuesta de Seguimiento sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS .....	17
4.3.- Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutro de la OLACEFS ....	18
4.3.1.- Grupos focales.....	19
4.3.2.- Taller guía del lenguaje en la Asamblea General de la OLACEFS 2022 ....	19
4.3.3.- Revisión participativa.....	19
4.4.- Micrositio del Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad .....	20
5.- Auditoría Coordinada sobre Violencia basada en Género: “Respuesta Estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer”.....	20
5.1.- Webinars en el marco de la Auditoría Coordinada .....	22
5.1.1.- “El fenómeno de la violencia basada en género” .....	22
5.1.2.- “Estándares internacionales y obligaciones de los gobiernos en torno a la violencia basada en género” .....	22
5.2.- Planificación y ejecución de la Auditoría Coordinada .....	23
5.2.1.- Taller de Planificación .....	23

5.2.2.- Taller de participación ciudadana .....	23
5.2.3.- Taller de evidencia de hallazgos .....	23
5.2.4.- Taller de Consolidación de Resultados .....	24
5.2.5.- Redacción del Informe de Consolidación de la Auditoría Coordinada .....	24
6.- Plan de Formación “Aprender para transversalizar” .....	25
6.1.- Ciclo de Charla Magistrales “Manos a la obra: Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación” .....	26
6.2.- Curso virtual “Introducción a la Igualdad de Género y No Discriminación” .....	27
6.3.- Taller Aplicando lo Aprendido: Herramientas para Transversalizar el Enfoque de Género .....	29
6.4.- Curso virtual “Guía de Aplicación de Lenguaje Neutro de la OLACEFS” .....	30
6.5.- Webinarios conmemorativos del Día Internacional de la Mujer .....	31
6.5.1.- “¿Cómo andamos por casa?” Teletrabajo y su impacto diferenciado en las mujeres .....	31
6.5.2.- “Del dicho al hecho: Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS” .....	31
6.5.3.- “¿Cómo lograr la igualdad cuando hay corrupción?” .....	32
6.6.- Webinarios del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer .....	32
6.6.1.- Lanzamiento del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación .....	32
6.6.2 “Y yo ¿qué gano? Sextorsión en América Latina y el Caribe” .....	33
6.6.3.- “Violencia en Lenguaje: El Poder de las Palabras” .....	33
6.6.4.- “Auditando la Violencia basada en Género desde una mirada regional” .....	34
7.- Relación con partes interesadas externas .....	34
7.1.- ONU Mujeres .....	34
7.1.1.- Memorándum de entendimiento .....	34
7.1.2.- Prólogo Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación .....	35
7.2.- Conferencia Internacional Women Deliver 2023 .....	35
7.3.- Asamblea XXXII General de la OLACEFS .....	36
8.- Reflexiones finales y desafíos .....	36
9.- Referencias .....	38

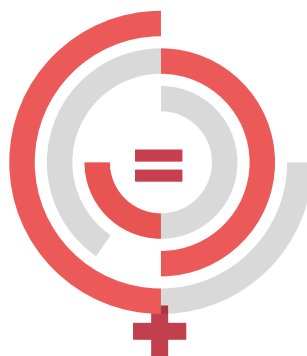
## ACRÓNIMOS

GIZ	Cooperación Alemana, <i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH</i>
GTG	Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS
INTOSAI	Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (por sus siglas en inglés)
LGBTIQA+	Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer, asexuales y personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y otras características sexuales, que se identifican a sí mismas utilizando otros términos.
OLACEFS	Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades
CAFF	Fiscalizadoras Superiores



## PRESENTACIÓN

Contralor General de la República de Chile y Presidente del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación, Sr. Jorge Bermúdez Sotop



## CONTEXTO

El tema de género en la Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe (OLACEFS) comenzó a tomar fuerza a partir de abril del 2012, fecha en que se realizó el encuentro “Género y Transparencia en la Fiscalización Superior” en Santo Domingo, República Dominicana. En este marco se acuñó la Declaración de Santo Domingo<sup>1</sup>, que reafirma la voluntad de las EFS miembros de esta Organización en relación con la aplicación de políticas de género a lo interno de las entidades, así como en la labor auditora.

El año 2014, en Cusco, Perú, se adoptó la Declaración del Cusco<sup>2</sup>, que busca la incorporación transversal de la perspectiva de género en la fiscalización superior.

En el plano universal, la Asamblea General de la ONU adoptó, en 2014, la Resolución A/69/228<sup>3</sup>, que promueve y fomenta la eficiencia, rendición de cuentas, eficacia y transparencia de la administración pública mediante el fortalecimiento de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), reconociendo su desempeño para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como lo es el ODS 5: “Igualdad de Género”, cuyo desempeño es parte de la estrategia de la Promoción de los ODS de la Agenda 2030<sup>4</sup>.

Desde ese entonces, en el marco de OLACEFS se han llevado a cabo tres auditorías coordinadas<sup>5</sup> en torno a la igualdad de género, que han sido cruciales para asegurar que las políticas y estrategias se adhieran a los compromisos mundiales de promover la igualdad de género e impulsar un aprendizaje práctico en torno a la incorporación de esta perspectiva, de acuerdo con el Pronunciamiento Profesional de la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) número 12 “El Valor y Beneficio de las EFS”<sup>6</sup>.

---

1.- Declaración de Santo Domingo: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2012/05/Declaracion%CC%81n-SANTO-DOMINGO.pdf>

2.- Declaración de Cusco: <http://www.olacefs.com/p13689/>

3.- Resolución A/69/228 de la ONU aprobada por la Asamblea General: <https://undocs.org/es/A/RES/69/228>

4.- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2017) Plan Estratégico 2017-2022. Recuperado de: <https://olacefs.com/wp-content/uploads/2021/03/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

5.- El detalle de la Auditoría Coordinada realizada por el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación se encuentra en el apartado de Auditoría Coordinada sobre Violencia basada en Género.

6.- Para descarga y lectura del Pronunciamiento Profesional INTOSAI-P 12: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/INTOSAI-P-12-EI-Valor-y-Beneficio-de-las-Entidades-Fiscalizadoras-Superiores-marcando-la-diferencia-en-la-vida-de-los-ciudadanos.pdf>



## I. Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación

El Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG) surge como una iniciativa para aunar voluntades con el fin de construir virtuosamente una política de género para la OLACEFS, que contribuya a promover Entidades Fiscalizadoras más justas e igualitarias, en línea, además, con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

La creación de este Grupo de Trabajo evidencia el compromiso de la OLACEFS con la equidad e igualdad de género. A nivel global, la INTOSAI considera que las entidades de fiscalización deben asegurar su eficacia, inclusividad y rendición de cuentas. Este compromiso se refleja en la cuarta meta estratégica de la INTOSAI 2023-2028<sup>7</sup> : maximizar el valor de la organización, tanto de las EFS como de la Organización.

A nivel regional, el grupo de trabajo se erige como una forma de operativizar la meta estratégica 4 del Plan Estratégico de OLACEFS 2023-2028<sup>8</sup> en tanto es una vía por la que las EFS pueden apoyar el cumplimiento de los ODS.

El GTG fue creado por decisión del LXXI Consejo Directivo, celebrado el 30 de junio de 2020. Su objetivo es elaborar una propuesta de política de género que sirva de base para ser implementada en las EFS de la OLACEFS, junto con definir su implementación, monitoreo y evaluación.

Esta instancia es conformada por 14 EFS, Argentina, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay, Puerto Rico y Perú, celebrando su primera reunión en agosto del mismo año, oportunidad en que se eligió a la EFS de Chile como presidencia. Con posterioridad, cada entidad participante nombró la persona punto focal para el GTG y, además, se aprobó la inclusión de la Iniciativa para el Desarrollo INTOSAI (IDI-INTOSAI), de GIZ y de la CAAF como entidades observadoras del Grupo.

---

7.- INTOSAI. (2023) Plan Estratégico de la INTOSAI 2023-2028. Recuperado de: [https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822\\_SP\\_2023-2028\\_INTOSAI\\_Strategic\\_Plan.pdf](https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822_SP_2023-2028_INTOSAI_Strategic_Plan.pdf)

8.- OLACEFS, Plan Estratégico 2023-2028, página 8..

El trabajo del GTG se embarca en los siguientes objetivos:

### **Objetivo General**

Elaborar una propuesta de política de género que sirva de base para ser implementada en las EFS de la OLACEFS. Asimismo, el Grupo deberá definir, en conjunto con las EFS interesadas, la implementación de la política, su monitoreo y evaluación, así como los procesos de retroalimentación e intercambio de buenas prácticas que se pueden generar en torno a la igualdad de género y la no-discriminación.

### **Objetivos Específicos**

1. Redactar la propuesta de una política de género aplicable a las EFS de la OLACEFS, con recomendaciones concretas para la eliminación de toda práctica que devenga en un trato discriminatorio debido al género;
2. Trabajar con los puntos focales de género definidos por cada EFS miembro de la OLACEFS, quienes serán responsable de apoyar la implementación de la política en cada EFS y cumplirán la función de enlace con la Presidencia del Grupo de Trabajo, la Presidencia y a Secretaría Ejecutiva de la OLACEFS;
3. Apoyar a las EFS interesadas en definir e incorporar una política de igualdad de género y no discriminación en sus organizaciones;
4. Sentar y efectuar procedimientos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las políticas aplicadas. En específico: el sistema de monitoreo y sus etapas, los responsables involucrados y los plazos;
5. Desarrollar propuestas para fortalecer la base institucional de las EFS para la protección y el resguardo de las personas funcionarias ante el acoso u hostigamiento sexual, así como otras manifestaciones de violencia de género dentro de las Entidades Fiscalizadoras; y,
6. Generar espacios que apoyen a la implementación de la política de género en las EFS de la OLACEFS y que promuevan la retroalimentación e intercambio de buenas prácticas sobre la materia.

Para dar cumplimiento a los objetivos, el GTG delineó cuatro ámbitos de acción:

1. **Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación y la**
2. **Guía para su Implementación**
3. **Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad**
4. **Auditoría Coordinada sobre Violencia basada en Género**
5. **Plan de Formación**

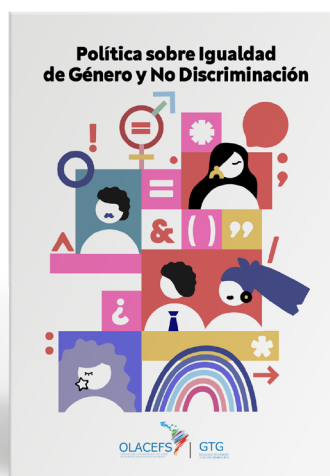
En esta memoria se desarrollarán los productos generados en torno a estos ámbitos, destacando su impacto y evidenciando su materialización.

## **II. Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación y su Guía de Implementación**

### **1. Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación**

La Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación (en adelante “La Política”) busca ser un instrumento de planificación institucional que oriente a la organización y a las entidades que la componen sobre los principios que deben regir su actuación en materia de género y no discriminación.

Se trata de un instrumento flexible que permite su adaptación, total o parcial, a la realidad de cada EFS miembro de esta organización para acompañarlas en el proceso de disminución de las brechas de desigualdad, promoviendo así una cultura de mayor respeto e inclusión en la región.



Con la Política se busca garantizar que se incorpore en todo el quehacer de la OLACEFS la transversalidad del enfoque de género, lo cual implica favorecer la Organización y participación de los grupos en situación de vulnerabilidad<sup>9</sup> como sujetos activos.

9.- Ciertos grupos o sectores de la sociedad que sufren tratos discriminatorios debido a una particular condición o situación de discriminación histórica. Algunos de ellos como, pueblos indígenas, mujeres, migrantes, refugiados, apátridas, víctimas de trata de personas y desplazados internos, niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA), defensores y defensoras de derechos humanos, afrodescendientes, personas privadas de la libertad, personas gays, bisexuales, lesbianas, trans e intersex (en adelante personas LGBTI), personas con discapacidad y personas mayores.

## 2. Guía para la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación

Por otro lado, la Guía para la implementación<sup>10</sup>, busca orientar y apoyar a las EFS en la implementación de la Política, al ser el monitoreo una pieza fundamental de la implementación de políticas que buscan impactar en el quehacer diario de una institución.

Es por esto, que, en la elaboración de la Política de Género y No Discriminación, se generaron indicadores para cada recomendación que permiten monitorear su correcta implementación en las EFS. La creación de los indicadores se considera el nivel de cumplimiento según la planificación anual que establezca cada EFS. De esta forma, cada institución podrá planificar según su capacidad y alcance.



Los indicadores tienen como características cuatro elementos relevantes a destacar, son: integrales, simples, auto explicativos y no disuasivos. Es decir, se busca que este instrumento sea un insumo que facilite la medición de las recomendaciones adoptadas, sin ser en sí mismo, un indicador que funcione como elemento disuasivo en la aplicación de ciertas recomendaciones.

## 3. Elaboración de la Política y Guía

El proceso de elaboración de la Política y la Guía para su Implementación comenzó en noviembre del 2020 con la definición de sus bases y un diagnóstico preliminar.

Se celebraron 67 reuniones de equipo, con la participación de las 13 EFS miembros del GTG y de 3 entidades asociadas, que definieron los apartados de su contenido, en las cuales participaron **48** personas.

10.- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) Guía para la Implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS. Recuperado de:

La política se estructura en 6 ejes. El eje de cultura ética fue liderado por la EFS de Paraguay; el de cultura organizacional por la EFS de Argentina; el de gestión de personas por la EFS de Chile; el de acoso/hostigamiento sexual/laboral por la EFS de Uruguay; el de inclusión por la EFS de México. El eje de funciones de auditoría fue el último en crearse, fue trabajado en conjunto con el eje de gestión de personas, hasta que luego la GIZ tomó el liderazgo.

A su vez, la Guía para la implementación, busca orientar y apoyar a las EFS en dicho proceso. En donde, para cada recomendación se presentan: (1) ejemplos, que ilustran la manera en que se pueden llevar a cabo las recomendaciones; (2) recursos disponibles, que por su relevancia son útiles de tener a la vista para complementar y analizar las buenas prácticas de otras organizaciones; e, (3) indicadores, que permiten guiar la evaluación y monitoreo de la implementación de estas recomendaciones, con un enfoque flexible que se adapta a la necesidades y características particulares de cada Entidad Fiscalizadora Superior.

Los documentos se presentaron y aprobaron en la XXX Asamblea General de la OLACEFS en diciembre del 2021<sup>11</sup>, realizada en Cartagena, Colombia. Su lanzamiento se llevó a cabo en el webinario “Del dicho al hecho: Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS” en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer de 2022.



11.- Para revisar lo desarrollado en la sesión de asamblea: [https://www.youtube.com/watch?v=qtA8zGldm\\_A](https://www.youtube.com/watch?v=qtA8zGldm_A)

### III. Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad

El Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) es un organismo autónomo, que trabaja bajo el alero del GTG. Es el coordinador metodológico de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación. Sus funciones son las siguientes:

- Identificar brechas/desigualdad de género, diversidad e inclusión en la región;
- Monitorear el seguimiento a los informes de auditoría del GTG.
- Coordinar la implementación de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación de la OLACEFS; y,
- Brindar apoyo técnico para la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS.

De esta manera, el Observatorio GID busca contribuir a la correcta implementación y monitoreo de la Política, siendo un facilitador para que EFS de distintas realidades puedan avanzar en materia de género e igualdad. Su lanzamiento fue en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del 2022.



#### 1. Diagnósticos Institucionales

Para contribuir a la correcta implementación y monitoreo de la política el Observatorio GID, en su rol de facilitador para que EFS de distintas realidades puedan avanzar en materia de género e igualdad.

Así, las EFS que desean implementar la Política cuentan con una metodología clara que les permite conocer el estado en el que se encuentra su institución de cara a las recomendaciones contempladas en la Política y cómo estas serán aplicadas en la realidad particular de cada país.

El Observatorio GID pone a disposición de cada EFS al equipo de GTG para coadyuvar este proceso.

El diagnóstico está estructurado para ser aplicado en cada una de las recomendaciones por separado. En cada caso, se aplican 15 preguntas estructuradas en 5 ejes, estos son:

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

De esta forma, se espera generar un análisis global de aquellas recomendaciones que la EFS decida aplicar, para tener en la mira elementos importantes como la capacidad humana, recursos financieros, la capacidad normativa o los plazos en donde se espera llevar a cabo el proceso. Además, con este análisis la EFS podrá saber en cuánto tiempo se tendrán resultados y quienes serán las personas o entidades beneficiarias.

A noviembre del 2023, el Observatorio GID, ha realizado 13 informes de Diagnósticos Institucionales de las EFS de Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Los cuales fueron entregados y revisados en reuniones con los puntos focales de cada EFS.

## **2. Planes de Implementación**

La implementación de la Política no solo consiste en cumplir con las recomendaciones halladas en esta, sino más bien en hacer parte de la institucionalidad y de las funciones que cumple cada EFS de la región. Para contribuir a este objetivo, el Observatorio GID se encarga de elaborar Planes de implementación en base a los informes de los Diagnósticos Institucionales, en donde, se seleccionan las recomendaciones más relevantes y, a la vez, las más factibles, de acuerdo con las necesidades expresadas por el equipo de cada EFS.

Para trabajar apropiadamente la información entregada por cada EFS, se analizan las distintas recomendaciones teniendo en consideración los distintos aspectos consultados y las prioridades entregadas por la entidad.

A noviembre de 2023, se han entregado 3 Planes de Implementación a las EFS de Chile, Brasil y Ecuador. Con esto, se espera que las EFS avancen con medidas concretas en materia de igualdad de género y no discriminación, y promuevan la inclusión de otras recomendaciones en los años siguientes.



### 3. Seguimiento y Monitoreo de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación

En junio del 2023 se realizó un Taller de “Seguimiento y Monitoreo de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación” en San Juan, Puerto Rico, en el cual se realizaron retroalimentaciones a la política y su estructura. En esta instancia de 2 días participaron **14** representantes de EFS de la OLACEFS.



Su propósito fue compartir buenas prácticas implementadas por las distintas EFS en materia de Género, Inclusión y Diversidad, con enfoque especial en la Guía de Implementación, para levantar herramientas que permitan operacionalizar los indicadores.

### 4. Proyectos

En el marco del Observatorio GID se han desarrollado una serie de proyectos que buscan dar cumplimiento a los objetivos del organismo y llevara cabo sus respectivas funciones.

#### 4.1 Encuesta sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS

En el 2020 se realizó una consultoría financiada por la Cooperación Alemana, en el alero de la GIZ, en conjunto con las EFS miembros del GTG, que buscaba desarrollar un diagnóstico y recomendaciones en pro de la igualdad de género y no discriminación ante el impacto de la pandemia por COVID-19 en el personal de las EFS de la OLACEFS, particularmente de las mujeres, bajo una perspectiva interseccional. Esto, a su vez, pretende contribuir a reforzar las respuestas institucionales de las EFS de la región ante la crisis<sup>12</sup>.

12.- Organización Latinoamericana y del Caribe. (2021) Encuesta sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS. Recuperado de: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>



En relación con la participación de las personas funcionarias de las EFS miembros plenos de la OLACEFS, y tomando en consideración un universo total estimado de 32.139 personas funcionarias el año 2021. La encuesta obtuvo 5.456 respuestas válidas de 20 EFS de los siguientes países: Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.



Dentro de las conclusiones a destacar de la encuesta, se presentan las siguientes:

- En las EFS existe una sub-representación considerable de personas con orientación sexual diversa, así como de integrantes de poblaciones indígenas y afrodescendientes.
- El tiempo total de trabajo (remunerado o no remunerado) es mayor para las mujeres que para los hombres, ya que éstas trabajan un promedio de 15,3 horas diarias frente a las 13,7 horas que los hombres se dedican al trabajo – remunerado o no.

El proceso culminó el 08 de marzo del 2021, en el lanzamiento de su respectivo informe en el conversatorio “¿Cómo andamos por casa? Teletrabajo y su impacto diferenciado en las mujeres”, que conmemoraba el Día Internacional de la Mujer.

#### 4.2 Encuesta de Seguimiento sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS

Esta encuesta fue realizada como seguimiento a la ejecutada el 2019, cuyas destinatarias eran las personas funcionarias de los países miembros de la OLACEFS, y tuvo por objetivo analizar el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la Organización, con enfoque de género e interseccionalidad.<sup>13</sup> Estuvo disponible para ser respondida en la plataforma de la OLACEFS desde el 8 de marzo hasta el 29 de abril del 2022. En relación con el nivel de participación de las EFS miembros plenos de la OLACEFS, y tomando en consideración un universo estimado de 32.000 personas funcionarias, la encuesta obtuvo **6.514** respuestas válidas de **18**

13.- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Informe ejecutivo. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

EFS; 1.058 personas más que en la versión realizada el 2021.

El lanzamiento de sus resultados cuantitativos y descriptivos fue en la Charla del Eje de Gestión de Personas del Ciclo de Charlas Magistrales “Manos a la obra: Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación” en septiembre de 2023.

Dentro de las conclusiones a destacar de la encuesta, se presentan las siguientes:

- La existencia de situaciones claves como que la mitad de las mujeres se dedique en su totalidad a las labores educativas de las hijas e hijos, mientras que los hombres mencionan que la carga es equitativa entre ambas partes.
- Se distinguen diferencias significativas tanto con las personas pertenecientes a la diversidad sexual y disidencias.
- La desigualdad de género es aún un problema persistente. Si bien la temática ha estado más visible en los últimos años, las diferencias tanto en el ámbito laboral como en el personal siguen siendo importantes.

#### 4.3 Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutro de la OLACEFS

Este instrumento se encargó de dar cumplimiento a la recomendación 2.15<sup>14</sup> de la versión inicial de la Política y tuvo como propósito reconocer la importancia de erradicar los prejuicios y estereotipos de género en el lenguaje. El 2022, comenzó su proceso de elaboración, que incluyó distintas instancias de participación.

En esta guía se promueve el uso del lenguaje neutro, que corresponde a aquel que en el que se “prefieren opciones léxicas que no priorizan a un grupo social por sobre otro o la utilización de uno de estos como universal”<sup>15</sup>. De esta forma, se entiende que el lenguaje neutro “no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye, no estereotipa”, lo que se consagra como un derecho humano para cada persona integrante o beneficiaria de las Entidades Fiscalizadoras de la OLACEFS.



14.- 2.15 Elaborar una guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista que favorezca la igualdad de género, inclusión y diversidad.

15.- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022). El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/ogid/guia-de-lenguaje-neutral/>

### 4.3.1 Grupos focales

En primera instancia, entre julio del 2022 se realizaron 10 grupos focales compuestos por **62** personas pertenecientes a EFS de la OLACEFS, la sociedad civil y organizaciones interesadas. Tuvo la participación de 14 países participantes: Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Su objetivo fue recabar sus apreciaciones respecto al uso del lenguaje neutro.



### 4.3.2 Taller guía del lenguaje en la Asamblea General de la OLACEFS 2022:



Posteriormente, la Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutro fue presentada en la XXXI Asamblea General de la OLACEFS<sup>16</sup> en septiembre del 2022, donde se realizó un taller que buscaba validar esta guía.

El taller tuvo la participación de **43** personas, las cuales fueron parte de un taller práctico sobre el uso del lenguaje neutro. Además, se presentó la guía sobre el uso del lenguaje neutro. La instancia finalizó con la ejecución de mesas de trabajo que realizaron un análisis de las oportunidades y limitaciones del uso de este lenguaje.

### 4.3.3 Revisión participativa

Después, se procedió a la presentación de la guía a los países miembros del GTG, los cuales fueron Argentina, Chile, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Uruguay, Nicaragua y la Cooperación Alemana. En esta instancia se revisaron los contenidos del documento y se determinó el nombre de la guía a través de votación.

Finalmente, el lanzamiento de la Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutro tuvo lugar en la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del 2022, cuya temática principal era la violencia en el lenguaje.

Para revisar en detalle la asamblea: <https://www.youtube.com/watch?v=57A7FQ6lmX8>

#### 4.4 Micrositio del Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad

El Observatorio GID cuenta con un sitio web en el cual se presentan de forma interactiva los avances de la implementación de la Política por parte de los países que conforman el GTG, junto con los resultados de las encuestas. Asimismo, en la plataforma se presenta una biblioteca digital con documentos sobre género, inclusión, diversidad, tratados internacionales y otros documentos de interés<sup>17</sup>.

De esta forma, el micrositio cuenta con las siguientes 4 secciones:

The image shows a screenshot of the GID Observatory website. On the left, there is a purple sidebar menu with the following sections:

- 1. ¿Quiénes somos?
  - 1.1. Misión
  - 1.2. Visión
  - 1.3. Valores
  - 1.4. Mapa interactivo que presenta el avance en la implementación de la Política; los resultados de la encuesta de seguimiento por la crisis del COVID 19; y la legislación nacional e internacional.
- 2. ¿Qué hacemos?
  - 2.1. Monitoreo de la Política
    - 2.1.1. Diagnósticos Institucionales
    - 2.1.2. Planes de Implementación
  - 2.2. Encuestas
  - 2.3. Guía
- 3. Plataforma interactiva
- 4. Biblioteca digital

The main content area on the right shows the website header with the OLACEFS logo and navigation links. Below the header, there is a section titled '¿Quiénes Somos?' with a sub-header 'El Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) es una plataforma interactiva que ofrece información sobre el avance en la implementación de la Política por parte de los países que conforman el GTG, junto con los resultados de las encuestas de seguimiento por la crisis del COVID 19; y la legislación nacional e internacional.' Below this, there are two boxes for 'MISIÓN' and 'VISIÓN'. Underneath, there are three boxes for 'VALORES': 'Igualdad y no discriminación', 'Respeto y valoración de la diversidad', and 'Participación pluralista'. At the bottom, there is an interactive map of South America with labels for 'BRAZIL', 'ARGENTINA', 'BOLIVIA', 'PERU', 'CHILE', and 'URUGUAY'. The footer contains the OLACEFS logo and contact information.

#### 5. Auditoría Coordinada sobre Violencia basada en Género: “Respuesta Estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer”

El GTG, liderado por la Contraloría General de la República de Chile (CGR), con apoyo del Proyecto regional “Fortalecimiento del control externo para la prevención y lucha contra la corrupción”, implementado por la Cooperación Alemana, por medio de GIZ, realizó la “Auditoría Coordinada sobre violencia de género; respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres”. Su objetivo recae en evaluar la eficiencia de las acciones gubernamentales, ya sean planes o

17.- Para más información puede visitar el sitio web del Observatorio GID en el siguiente enlace: <https://olacefs.com/ogid/>

programas, en pro de erradicar la violencia contra las mujeres, durante el periodo 2019-2021. De esta manera, se pretende efectuar una comparación de la respuesta estatal y el impacto de la pandemia por COVID-19 en ella.

Esta actividad, que inició su ejecución durante el primer trimestre de 2022 para culminar en 2023, contempla la ejecución de varias etapas, a saber:

- Convocatoria regional y selección de EFS de la OLACEFS;
- Definición de aspectos técnicos;
- Capacitación general;
- Capacitación específica en temáticas de género y no discriminación;
- Planificación de la auditoría coordinada;
- Ejecución de la auditoría coordinada;
- Consolidación y elaboración del informe final, y
- Estrategia de divulgación para dar a conocer los resultados e impacto

En el marco de estas etapas, se realizaron diversas instancias de formación a las EFS participantes de la auditoría coordinada, en la cual participaron 13 Entidades Fiscalizadoras Superiores y 10 Entidades Fiscalizadoras de la OLACEFS, que se presentan a continuación:

#### Entidades Fiscalizadoras Superiores

- 1.- Auditoría General de la Nación Argentina
- 2.- Contraloría General del Estado Plurinacional de Bolivia
- 3.- Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil
- 4.- Contraloría General de la República de Chile
- 5.- Contraloría General de la República de Costa Rica
- 6.- Contraloría General del Estado de la República del Ecuador
- 7.- Corte de Cuentas de la República de El Salvador
- 8.- Contraloría General de Cuentas de la República de Guatemala
- 9.- Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras
- 10.- Auditoría Superior de la Federación de México
11. Contraloría General de la República de Paraguay
- 12.- Oficina del Contralor del Estado Libre y Asociado de Puerto Rico
- 13.- Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela

#### Entidades Fiscalizadoras subnacionales:

- I.Honorable Tribunal de Cuentas de la Provincia de Buenos Aires
- II.Tribunal de Cuentas del Municipio de Río de Janeiro
- III.Tribunal de Cuentas del Estado de Amazonas
- IV.Tribunal de Cuentas del Estado de Bahía
- V.Tribunal de Cuentas del Distrito Federal
- VI.Tribunal de Cuentas del Estado de Paraná
- VII.Tribunal de Cuentas del Estado de Pernambuco
- VIII.Tribunal de Cuentas del Estado de Río Grande do Norte
- IX.Tribunal de Cuentas del Estado de Río Grande do Sul
- X.Tribunal de Cuentas del Estado de Santa Catarina.

## 5.1 Webinarios en el marco de la Auditoría Coordinada

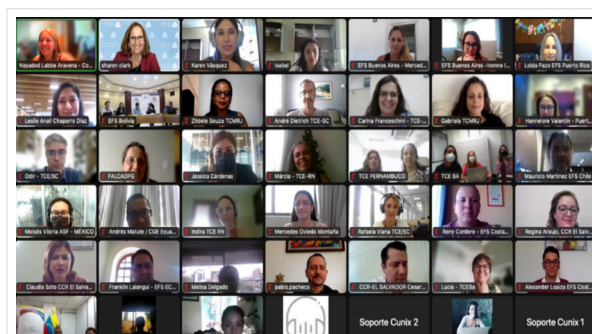
Con el objetivo de interiorizar a las personas funcionarias de las EFS participantes de la Auditoría Coordinada sobre Violencia basada en Género en las temáticas de violencia de género, sus expresiones y variaciones, el GTG realizó dos webinarios como punto inicial del proceso de la auditoría.

### 5.1.1 “El fenómeno de la violencia basada en género”

Este webinar tuvo por objetivo reflexionar, sensibilizar y capacitar a los equipos participantes de la Auditoría Coordinada, así como también a las personas funcionarias de las EFS de OLACEFS y partes interesadas, acerca del fenómeno de la violencia basada en género. En él asistieron **330** personas<sup>18</sup>.



### 5.1.2 “Estándares internacionales y obligaciones de los gobiernos en torno a la violencia basada en género”



Esta actividad se realizó en español y tuvo por objetivo capacitar a los equipos auditores que forman parte de la Auditoría, así como también, a las personas funcionarias de las EFS de OLACEFS y partes interesadas, respecto de los estándares internacionales y

las obligaciones de los gobiernos en cuanto a la violencia de género. En esta instancia asistieron **344** personas<sup>19</sup>.

18.- Para revisar lo desarrollado en el webinar: <https://www.youtube.com/watch?v=oh3OecvLvUs>

19.- El detalle de este webinar se encuentra en: <https://www.youtube.com/watch?v=EiByFfjRaAw>

## 5.2 Planificación y ejecución de la Auditoría Coordinada

La ejecución de la Auditoría Coordinada comenzó en el 2022 y finalizó un año después. En este proceso se generaron talleres presenciales de retroalimentación en el marco proceso levantamiento de información. Posteriormente, la coordinación del GTG se encargó de consolidar la información recolectada de las EFS. Este proceso se detalla a continuación:

### 5.2.1 Taller de Planificación



En agosto de 2022 se desarrolló en Asunción, Paraguay, el taller de planificación de la auditoría, que consistió en tres días de trabajo, en los que participaron 34 personas representantes de las EFS. Consistió en jornadas de capacitación en materias relacionadas a la violencia de género, y en instancias de trabajo práctico en la matriz de planificación como la base de la auditoría.<sup>20</sup>

### 5.2.2 Taller de participación ciudadana

Con el objetivo de acercar a los equipos ejecutores de la auditoría a las realidades de las organizaciones civiles, así como también, entregarles herramientas técnicas que puedan ser de utilidad a la hora de recabar información para dicha auditoría, se realizó en noviembre del 2002 una jornada de capacitación sobre participación ciudadana, que contó con la asistencia de **21** personas<sup>21</sup>.

En ella se expuso la importancia de considerar la participación ciudadana a través de la visión de las organizaciones civiles en las realidades de cada Estado. También, diferentes organizaciones de la sociedad civil relacionadas con la temática de género presentaron sus realidades. Por otro lado, EFS de la OLACEFS compartieron buenas prácticas en la temática.

### 5.2.3 Taller de evidencia de hallazgos

A inicios de diciembre del 2022 se realizó un taller virtual de evidencia de hallazgos, en el que se entregó apoyo a los equipos para identificar los hallazgos que les permitieran responder a las preguntas establecidas en la matriz de planificación y determinar

20.- Para visualizar los talleres puede ingresar a <https://www.youtube.com/watch?v=OUo-DnfCIHo>

21.- Para revisar el desarrollo del taller: <https://www.youtube.com/watch?v=hA5PqMQnJLY>



conclusiones al respecto. En esta jornada participaron **20** personas integrantes de los equipos de auditoría de las EFS.

#### 5.2.4 Taller de Consolidación de Resultados

A modo de cierre del trabajo coordinado en esta auditoría, en mayo del 2023 se realizó un taller de consolidación de los resultados obtenidos por las EFS, con el propósito de conocer los principales hallazgos de la Auditoría Coordinada de la EFS y EF miembros, y analizar de manera conjunta la relevancia de tales resultados a fin de ser considerados en el informe final consolidado. Esta actividad fue realizada en las dependencias de la EFS de Chile, y contó con la participación de **40** personas<sup>22</sup>.



En esta actividad se generaron diversas retroalimentaciones a las presentaciones de los hallazgos obtenidos por las EFS, además se entregaron herramientas para la sistematización y comunicación de los resultados obtenidos en los informes de auditoría de cada institución.

#### 5.2.5 Redacción del Informe de Consolidación de la Auditoría Coordinada

Posterior a los procesos de levantamiento de información, la coordinación del GTG luego de recibir los informes de cada entidad, comenzó en agosto de 2023, a trabajar en la redacción del informe consolidado de la auditoría. Para esto, se generaron fichas de resumen de los principales hallazgos para cada entidad, lo que permitió la consolidación en un solo informe final de la Auditoría Coordinada, que concluyó en octubre de 2023<sup>23</sup>.

22.- El detalle de este taller se encuentra en: <https://www.youtube.com/watch?v=XmpOrKckYHw>

23.- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023). Informe consolidado. Auditoría sobre Violencia de Género; Respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.



## 6. Plan de Formación “Aprender para transversalizar”

Con el objetivo de contribuir a la generación de acciones que impulsen cambios en materia de género y no discriminación, así como para identificar oportunidades de mejora y materializarlas, el GTG ha implementado un plan de formación que realiza capacitaciones sobre temáticas de género, inclusión y diversidad a las personas funcionarias de las EFS de la OLACEFS, con el propósito final de transversalizar la perspectiva de género dentro de las instituciones.

Así cada año de su mandato, el GTG ha incluido en su Plan Operativo Anual actividades de formación. En el marco de la Política, se realiza el Ciclo de Charla Magistrales “Manos a la obra: Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación” respecto a los ejes de la Política.

En el área de formación, se realizan distintas actividades, bajo el alero denominado “aprender para transversalizar”. El plan de formación se compone en primera instancia de un curso virtual denominado “Introducción a la Igualdad de Género y No Discriminación”, que da paso al taller “Aplicando lo Aprendido: Herramientas para Transversalizar el Enfoque de Género”.

Asimismo, se integró a la oferta el curso virtual sobre la Guía de Aplicación de Lenguaje Neutro de la OLACEFS. Este curso da cumplimiento a la recomendación transversal V<sup>24</sup> y 2.13<sup>25</sup> de la Política.

Por último, se integran los webinarios de los días conmemorativos del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer. Los cuales son parte de la recomendación 2.2<sup>26</sup> de la Política, siendo establecidos como actividades de formación.



24.- Sensibilizar al personal de las EFS sobre la importancia del uso del lenguaje neutro.

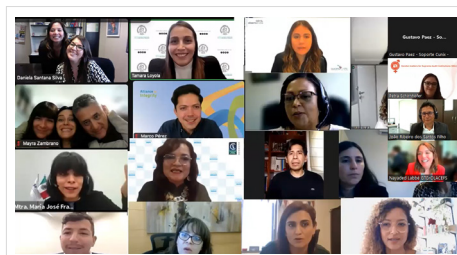
25.- Utilizar herramientas contenidas en la Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro “El poder de las palabras”.

26.- Fomentar la realización de actividades para todo el personal de la EFS, en el marco de los días conmemorativos del 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”, 17 de mayo, “Día Internacional contra la LGBTIQA+ fobia”, 28 de junio, “Día Internacional del orgullo”, 25 de noviembre, “Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer”, 10 de diciembre, “Día de los Derechos Humanos”.

## 6.1 Ciclo de Charla Magistrales “Manos a la obra: Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación”

Durante mayo y octubre de 2022, se organizaron seis encuentros con la participación de panelistas de alto nivel, quienes presentaron los ejes que componen la Política, para profundizar sus dimensiones y recomendaciones<sup>27</sup>.

Con el propósito de que estas charlas otorguen las directrices necesarias para la implementación de la Política, se destaca la importancia de la cultura ética, cultura organizacional, gestión de personas, acoso/hostigamiento sexual/laboral, inclusión y funciones de auditoría, tanto para el funcionamiento de la EFS como para la consecución de sus labores de forma exitosa.



Estas instancias contaron con una amplia participación de **2.103** personas en total, el detalle se presenta a continuación:

**Tabla N°1: Personas capacitadas en el Ciclo de Charlas Magistrales**

Instancia	N° Personas Capacitadas
Cultura ética	494
Cultura organizacional	297
Gestión de personas	280
Acoso/hostigamiento sexual/laboral	278
Inclusión	590
Funciones de auditoría	164
<b>Total</b>	<b>2103</b>

*Fuente: Elaboración propia*

27.- Para encontrar en detalle las charlas realizadas: <https://olacefs.com/gtg/finaliza-el-ciclo-de-charlas-magistrales-del-gtg-exitosamente/>

## 6.2 Curso virtual “Introducción a la Igualdad de Género y No Discriminación”

El curso virtual “Introducción a la Igualdad de Género y No Discriminación”, desarrollado por la Contraloría General de la República de Chile, gracias al aporte de la cooperación alemana implementada a través de la GIZ entre los meses de diciembre 2020 a julio de 2021.

El curso utiliza una metodología de autoaprendizaje de 4 unidades de contenido más una introductoria, las cuales son I. Conceptos básicos sobre igualdad de Género y No Discriminación; II. (Des) igualdad de Género y (No) discriminación; III. Enfoque de Derechos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible; y IV. Importancia de la Igualdad y No Discriminación en las EFS. La herramienta de aprendizaje tiene una duración máxima de 12 horas académicas, y versiones en castellano, portugués e inglés.

Su objetivo es incorporar la perspectiva de género a la acción interna y externa de las personas funcionarias de las EFS, como herramienta impulsora de la igualdad de género y no discriminación, y como respuesta al enfoque de derechos y a la especial susceptibilidad de mujeres y niñas, en circunstancias de pandemia mundial.

En primera instancia el curso se realizó a personas funcionarias de la EFS de Chile desde mayo a agosto de 2021. Posteriormente se ejecutó su versión piloto a representantes de EFS de la OLACEFS entre abril hasta el agosto de 2021. Así curso se ha realizado en 6 versiones donde han sido capacitadas un total de 3.181 personas funcionarias de 20 EFS miembros Y 2 EF miembros asociados de la OLACEFS, según el siguiente detalle.

Actividad	Periodo de ejecución		N° Participantes	
ACT-463-2021-1	02/08/2021	27/09/2021	67	67
ACT-463-2022-1	11/04/2022	10/06/2022	216	342
ACT-463-2022-2	08/06/2022	19/08/2022	86	
ACT-463-2022-3	08/08/2022	18/11/2022	40	
ACT-463-2023-1	23/11/2022	27/01/2023	2600	2772
ACT-463-2023-2	23/03/2023	05/05/2023	69	
	02/10/2023	03/11/2023	103	
<b>7 versiones (1 piloto, 3 por año)</b>				<b>3181</b>

La modalidad de este curso permitió a GTG dar una amplia cobertura a una materia que se erige como relevante para nuestra Organización, así como para las EFS que son parte de la misma.

EFS	N° funcionarias	N° funcionarios	Total
Argentina			1320 <sup>28</sup>
Belice	26	19	45
Bolivia	323	255	578
Brasil	566	1619	2185
Chile	1096	1078	2174
Colombia	3147	3035	6182
Costa Rica	409	290	699
Cuba	941	663	1604
Curazao	9	5	14
Ecuador	1508	1371	2879
El Salvador	691	693	1384
Guatemala	1299	1658	2957
Honduras	396	278	674
México	1109	1127	2236
Nicaragua	221	195	416
Panamá			4155
Paraguay	556	478	1034 <sup>29</sup>
Perú	2909	3634	6543
Puerto Rico	303	214	517
República Dominicana	339	191	530
Uruguay	248	124	372
Venezuela	452	327	779
<b>Total</b>	<b>16548</b>	<b>17254</b>	<b>33802</b>



28.- Para el caso de Argentina no se cuenta con el dato desagregado por género de la dotación del personal

29.- Para el caso de Panamá no se cuenta el dato desagregado por género de la dotación del personal

### 6.3 Taller Aplicando lo Aprendido: Herramientas para Transversalizar el Enfoque de Género

Del curso e-learning “Introducción a la Igualdad de Género y No Discriminación”, surge la necesidad de generar una instancia presencial donde se entreguen herramientas y permita la interacción con las personas funcionarias.



Así, surge el taller “Aplicando lo Aprendido: Herramientas para Transversalizar el Enfoque de Género” en la modalidad b-learning. Este taller entrega recursos a las personas funcionarias de las EFS para incorporar el enfoque de género en sus quehaceres institucionales, lo que permite fortalecer la institucionalidad y la oferta de servicio a la ciudadanía. Es importante mencionar que las personas capacitadas en esta actividad deben cumplir con el requisito de haber aprobado el curso e-learning de Introducción al Enfoque de Género y No Discriminación.

Esta actividad de formación fue realizada de forma presencial, en ella se revisaron los contenidos por medio de clases expositivas, además de la generación de espacios de discusión y análisis. De esta forma, cuenta con módulos participativos donde las personas tendrán un espacio permanente para exponer sus puntos de vista e interactuar con sus pares.



Fue realizado de manera piloto para la EFS de Chile en octubre de 2022 a 19 personas funcionarias.

Su primera edición se realizó en Ecuador en noviembre del 2022 en dos versiones. En la primera participaron 24 personas funcionarias de la Contraloría General del Estado de Ecuador. La segunda versión tuvo carácter internacional y en ella

participaron 17 personas de 15 EFS de la OLACEFS; a saber: Argentina, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana y Uruguay.

En octubre de 2023, este taller contó con una segunda edición en Paraguay, que también tuvo dos versiones. En la versión nacional para personas funcionarias de la EFS anfitriona contó con 20 personas de diversas reparticiones de



la Contraloría General de la República del Paraguay. Por otro lado, en la versión internacional participaron 16 personas representantes de EFS de la OLACEFS.

Las personas que fueron designadas para participar en los talleres internacionales tenían diversos perfiles. En su mayoría, se trató de personas que han generado los espacios institucionales para transversalizar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en sus EFS.

La realización de las versiones de los talleres permite comprobar y confirmar el gran compromiso de las EFS con la misión de transversalizar el enfoque de género en sus instituciones, apelando a la necesidad de la ciudadanía por contar con entidades más respetuosas, inclusivas y justas.

#### **6.4 Curso virtual “Guía de Aplicación de Lenguaje Neutro de la OLACEFS”**

De acorde a la integración del lenguaje neutro en las EFS de las OLACEFS, tanto en la comunicación cotidiana como en los productos, se encuentra disponible desde el 28 de junio del 2023 en el Día Internacional del Orgullo LGBTQIA+, un curso virtual sobre el uso de la Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Su objetivo es contribuir comprensión de la importancia del uso del lenguaje neutro que favorezca la igualdad género, inclusión y diversidad en el quehacer de las personas funcionarias.

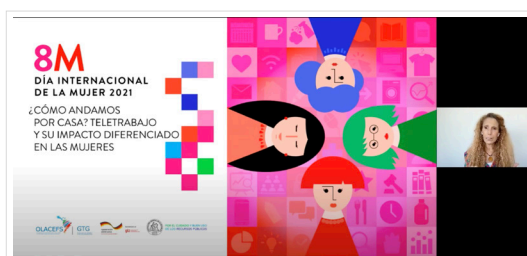
El curso tiene una duración de 5 horas, en las que se presenta los contenidos de forma secuencial, acompañados de diversos elementos teóricos relacionados con cada unidad a trabajar, así como ejemplos, diagramas, imágenes, entre otros. También cuenta con evaluaciones formativas y una evaluación final sumativa. A octubre del 2023 han aprobado el curso **215** personas.

## 6.5 Webinarios conmemorativos del Día Internacional de la Mujer

Para conmemorar el día internacional de la mujer, el GTG ha promovido la sensibilización en torno a esta efeméride llevando a cabo anualmente un evento cada 8 de marzo desde el 2021. A continuación, se detalla cada uno de ellos.

### 6.5.1 “¿Cómo andamos por casa?” Teletrabajo y su impacto diferenciado en las mujeres

El 2021 se presentaba un contexto de un mundo golpeado por el COVID-19, en donde las dinámicas laborales cambiaron y el trabajo remoto imponía desafíos impensados. Para las mujeres este impacto se suma



con la generación de cargas desproporcionadas por la responsabilidad laboral y el trabajo no remunerado, al verse obligadas a reducir las horas de trabajo o prolongar el total de horas de trabajo hasta niveles insostenibles para mantener sus empleos.

Teniendo en vista este escenario el GTG, con el apoyo de GIZ, lideró la Encuesta sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS 2021, cuyos resultados fueron presentados y discutidos en esta instancia de aprendizaje virtual realizada el 8 de marzo del 2021, a la cual asistieron **769** personas<sup>30</sup>.

### 6.5.2 “Del dicho al hecho: Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS”

En torno a la misión del GTG de crear una política de género y no discriminación que contribuya a la transversalización de este enfoque en las EFS, el 8 de marzo del 2022 se realizó el webinar “Del dicho al hecho: Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS”, donde la Política elaborada por GTG fue presentada en la voz de titulares de las EFS que lideraron los ejes que la componen, ahondando en ellos y en las buenas prácticas implementadas. Esta instancia contó con una participación de **766** personas<sup>31</sup>.

30.- El desarrollo del webinar se encuentra en: [https://www.youtube.com/watch?v=v\\_RSI8gBaFg](https://www.youtube.com/watch?v=v_RSI8gBaFg)

31.- Para revisar el webinar puede acceder a: <https://www.youtube.com/watch?v=YoAvtkuYXkE>



### 6.5.3 “¿Cómo lograr la igualdad cuando hay corrupción?”

La corrupción afecta a todas las personas y reduce la confianza en las instituciones. Sin embargo, este flagelo influye de manera diferenciada entre los géneros, lo que se evidencia en fenómenos sociales actuales como el trabajo no remunerado, la feminización de la pobreza y las labores de cuidado radicadas principalmente en las mujeres.



En base a esta problemática, el GTG realizó esta instancia presencial transmitida de forma virtual, y la participación de **740** personas. En ella se discutió la relación que existe entre género y corrupción, ahondando en el impacto diferenciado en las mujeres y otros grupos vulnerables, como factor que les hace más susceptibles a sufrir las consecuencias de este flagelo.<sup>32</sup>

## 6.6 Webinarios del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Para continuar con la generación de acciones institucionales que protejan y resguarden el bienestar de los grupos en situación de vulnerabilidad, y en línea con lo planteado en la Política sobre estas medidas, el GTG ha llevado a cabo 4 eventos conmemorativos virtuales por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre, desde el 2020 hasta el 2023.

### 6.6.1 Lanzamiento del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación

De acuerdo con la adopción de la Agenda 2030, que tiene como piedra angular no dejar a nadie atrás, y siendo uno de los ODS empoderar a las mujeres y niñas y lograr la igualdad de género. Se realizó este webinar en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del 2020, en el cual participaron más de **400** personas. En esta instancia se presentó el Grupo de Trabajo y reflexionar en torno a la violencia contra las mujeres y niñas.



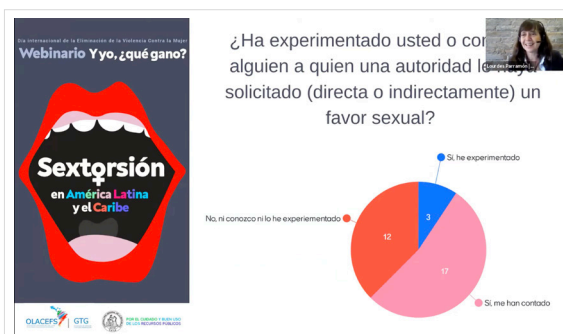
32.- El webinar se encuentra disponible: <https://www.youtube.com/watch?v=YZINo-hyKW0>



En el webinar se abordó la violencia sistémica que afecta a la sociedad y cómo se pueden analizar sus efectos diferenciados en las mujeres y niñas. Además, en el evento se presentaron las modificaciones al actualizado sitio web del GTG, donde se presenta además el trabajo en temas de género llevado adelante por OLACEFS y las actividades del GTG.

### 6.6.2 “Y yo ¿qué gano? Sextorsión en América Latina y el Caribe”

En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del 2021, se realiza un webinar sobre Sextorsión, que es un subámbito de la corrupción, el cual implica el intercambio de ayudas estatales, entrega de documentos o cualquier otro beneficio (corresponda o no a la víctima) a cambio de la actividad sexual.



La sesión abordó la complejidad que trae consigo la sextorsión, al presentar características de corrupción y violencia sexual, por ende, el conflicto acarrea un reconocimiento dentro de estos dos ámbitos, los cuales, por separados, ya son difíciles de distinguir. En ella participaron más de **120** personas<sup>33</sup>.

### 6.6.3 “Violencia en Lenguaje: El Poder de las Palabras”

Dentro de la violencia que evidencian los grupos en situación de vulnerabilidad, se encuentra un tipo que suele pasar por desapercibida, la cual corresponde a la violencia simbólica que esconde el lenguaje. En base a ella se realiza este webinar en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del 2022, que contó **339** personas.



33.- Este webinar se encuentra disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=O6iwsdtIKh8>

El objeto de esta sesión recayó en reconocer la importancia de erradicar los prejuicios y estereotipos de género que hemos naturalizado en nuestro lenguaje -oral, escrito y visual- y así, plantear cambios por medio del uso consciente y proactivo del lenguaje dentro de nuestras EFS, y visualizar la importancia de un uso del lenguaje desde una perspectiva de género y no discriminación.

Además, se lanzó de manera oficial el Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) y la Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutral de la OLACEFS<sup>34</sup>.

#### 6.6.4 “Auditando la Violencia basada en Género desde una mirada regional”

En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del 2023, se realizó el seminario titulado “Auditando la Violencia basada en Género” donde se presentaron los resultados del Informe Consolidado de la Auditoria Coordinada con el objetivo de conocer la eficiencia y eficacia de las acciones tomadas por los gobiernos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres.

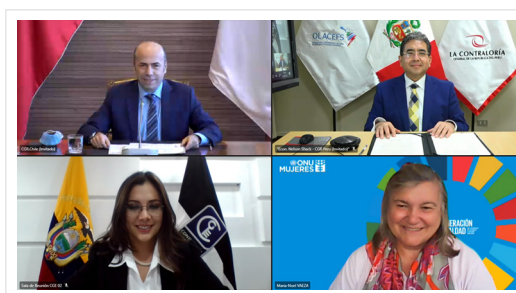
Este evento estuvo orientado, además, a concientizar a las personas funcionarias de las EFS y partes interesadas sobre el rol de las Entidades de Control en la rendición de cuentas de los gobiernos, sobre todo en cuestiones referente al género, inclusión y diversidad.

### 7. Relación con partes interesadas externas

#### 7.1 ONU Mujeres

##### 7.1.1 Memorándum de entendimiento

Con la creación del GTG, surgió la necesidad de trabajar de manera mancomunada con ONU Mujeres, así como de aterrizar mecanismos más efectivos de interlocución entre dicha agencia y la OLACEFS, se presenta la necesidad de trabajar en una actualización del Memorando



34.- El desarrollo de esta instancia se encuentra en: <https://www.youtube.com/watch?v=3xxiTL808qI>

de Entendimiento entre ambas partes, considerando que el citado documento estuvo vigente entre los años 2013 y 2015.

En octubre del 2020 comenzó la coordinación para la realización de este documento elaborado por la EFS de Ecuador y consultado con las 12 EFS que (en ese momento) eran parte del Grupo de Trabajo. El proceso culminó en abril del 2021, cuando fue firmado por OLACEFS y ONU.

El 21 de abril del 2021, se llevó a cabo una ceremonia virtual junto a ONU Mujeres con el propósito de reafirmar el compromiso con la Igualdad de Género.

Con la firma de este Memorando de Entendimiento se busca establecer un marco de cooperación y facilitar la colaboración para que la perspectiva de género se incorpore como un eje de la fiscalización superior, así como cooperar en el intercambio de conocimientos en materia de igualdad de género.

### **7.1.2. Prólogo Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación**

En el marco de la redacción de la Política, se efectuó una colaboración con ONU Mujeres mediante la redacción del prólogo de la misma por parte de la Directora de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, María-Noel Vaeza.

## **7.2 Conferencia Internacional Women Deliver 2023**

La Conferencia Internacional Women Deliver es una de las más amplias convocatorias multisectoriales para promover la igualdad de género. En ella, la OLACEFS, en colaboración con INTOSAI, AFROSAI-E, PASAI, EFS de Ruanda, Tanzania, Eritrea, Uganda y organizaciones como CAAF y GIZ se adjudicó dos espacios de socialización en la conferencia, siendo las únicas entidades de fiscalización superior asistentes.

En este encuentro, ocurrido entre los días 17 y 20 de julio de 2023, en el que más de 6.000 personas participaron de manera presencial en Kigali, Ruanda y más de 200.000 lo hicieron de manera virtual. En esta instancia, la coordinación del GTG participó de esta conferencia con el objetivo de construir redes y transmitir el trabajo de las Entidades Fiscalizadoras Superiores.

Se divulgó el trabajo realizado en el marco de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación, y su implementación, así como el trabajo metodológico realizado por el Observatorio GID, tanto las encuestas de percepción como las plataformas

interactivas del portal GTG, así también las auditorías sobre la implementación del ODS 5 realizada en el año 2019 y la auditoría sobre violencia basada en género recientemente concluida.

Además, el GTG presentó los resultados preliminares de la Auditoría Coordinada sobre Violencia basada en Género para relevar la importancia del accountability en la redición de cuentas y el poder que poseen las EFS para auditar a los gobiernos en esta temática.

La OLACEFS también organizó un evento paralelo titulado “AccountABiLITY: Auditando la igualdad de género”, que contó con la presentación de ONU Mujeres representada por la Directora Regional para América Latina y el Caribe.

### 7.3 Asamblea XXXII General de la OLACEFS

En noviembre del 2023 se presentó la actualización de la Política y su Guía, que se realizó entre julio y noviembre del mismo año. Esta nueva versión se encarga de recoger las acciones implementadas por la OLACEFS y las EFS que integran el GTG posterior al lanzamiento de la Política. La actualización de la Política contempla 101 recomendaciones que buscan orientar el trabajo de las EFS de la región en materia de género, inclusión y diversidad.

## 8. Reflexiones finales y desafíos

De acuerdo con las labores realizadas a lo largo de los tres años del GTG, es posible relevar la importancia de generar instancias de formación que involucren a las personas funcionarias de las EFS miembros de la OLACEFS para avanzar en la transversalización de la igualdad de género, inclusión y diversidad en el accionar de control y fiscalización.

Además, se destaca la importancia del trabajo colaborativo entre las EFS de la OLACEFS en instancias que trabajen las temáticas de igualdad, inclusión y diversidad, al integrar buenas prácticas en el accionar de las instituciones y mecanismos de retroalimentación.



El impacto positivo ha sido parte fundamental del trabajo del GTG, no solamente a nivel regional como proyectos como el Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad o la Guía Participativa de Lenguaje Neutro. A nivel país se han generado cambios

sustanciales que impactan de manera directa la vida de las personas funcionarias y las personas usuarias.

Destaca la creación de unidades de género, comités interdisciplinarios, planes de formación, actualizaciones de protocolo y código de ética que incluyen las recomendaciones contenidas en la Política. La implementación de este instrumento se está llevando a cabo en 13 países de la región, adquiriendo así el compromiso de las autoridades y personas funcionarias en la construcción de una sociedad más justa en donde la falta de equidades sea parte del pasado.

A raíz de lo anterior, es importante mencionar la importancia de continuar generando instancias de formación, levantamiento de información, y retroalimentación dentro de la OLACEFS, mediante el trabajo de un equipo interdisciplinario a cargo de la transversalización de la perspectiva de género, inclusión y diversidad. Si bien, el avance que se ha realizado en la región es sustancial aún estamos lejos de lograr una verdadera igualdad.

## 9. Referencias

Declaración de Santo Domingo: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2012/05/Declaracio%CC%81n-SANTO-DOMINGO.pdf>

Declaración de Cusco: <http://www.olacefs.com/p13689/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2017) Plan Estratégico 2017-2022. Recuperado de: <https://olacefs.com/wp-content/uploads/2021/03/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe. (2021) Encuesta sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS. Recuperado de: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022). El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/ogid/guia-de-lenguaje-neutral/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Informe ejecutivo. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023). Informe consolidado. Auditoría sobre Violencia de Género; Respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) Guía para la Implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS. Recuperado de:

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023)

Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS. Recuperado de:

Pronunciamento Profesional INTOSAI-P 12: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/INTOSAI-P-12-El-Valor-y-Beneficio-de-las-Entidades-Fiscalizadoras-Superiores-marcando-la-diferencia-en-la-vida-de-los-ciudadanos.pdf>

Resolución A/69/228 de la ONU aprobada por la Asamblea General: <https://undocs.org/es/A/RES/69/228>



[OLACEFS.COM/GTG](https://OLACEFS.COM/GTG)

