

**TÉRMINOS DE REFERENCIA
COMISIÓN SOBRE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

I. ANTECEDENTES DE CONTEXTO	2
II. NOMBRE DE LA COMISIÓN Y JUSTIFICACIÓN	4
III. OBJETIVOS.....	5
IV. ENFOQUE METODOLÓGICO DE TRABAJO Y CONDICIONES.....	7
IV.1. DE LAS ETAPAS DE TRABAJO	7
IV.2. REUNIONES DE TRABAJO	7
IV.3. PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES	8
IV.4. IDIOMA	8
IV.5. COOPERACIÓN Y REDES	8
VI. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS	8
VII. GASTOS.....	9
VIII. CT GID COMO CONTINUADORA DE GTG.....	9
ANEXO 1: REFERENCIAS GTG	11

I. ANTECEDENTES DE CONTEXTO

El Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación, se creó en la LXXI reunión del Consejo Directivo Virtual de la OLACEFS celebrada el 30 de junio de 2020 mediante el acuerdo [1448/06/2020](#), con un plazo de duración de 3 años desde su aprobación por parte del Consejo Directivo. El Grupo de Trabajo está compuesto por 13 EFS de Argentina, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Puerto Rico y Uruguay.

Después de un proceso democrático de postulación y elección, la Contraloría General de la República de Chile fue electa como Presidencia del Grupo de Trabajo para el período antes mencionado, esto es, desde el 1 julio de 2019 al 31 de julio de 2022.

El mandato y presidencia del GTG fue prorrogado por el LXXVI Consejo Directivo de la OLACEFS mediante acuerdo 1553/05/2023, a partir del 1 de julio de 2023 por un período de 3 años.

El objetivo general de este Grupo de Trabajo consistió en elaborar una política de igualdad de género y no discriminación que sirva de base para ser implementada en las EFS de la OLACEFS. Asimismo, 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.

La Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS fue aprobada mediante la Resolución 15/2021/AG de la [XXX Asamblea General de la OLACEFS](#), celebrada el 3 de diciembre del 2021. La Política considera 103 recomendaciones en un instrumento de planificación institucional que orienta 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.

Posterior a la creación del GTG y con el afán de reforzar la cooperación con organismos internacionales, en abril del 2021 el GTG promovió la firma un nuevo memorándum¹ de entendimiento entre ONU Mujeres y la OLACEFS para reforzar la incorporación de la igualdad de género en la fiscalización superior como eje transversal en la planificación estratégica de forma que se contemple la perspectiva de género en el quehacer diario de las Entidades de Fiscalización Superior.

Con la adopción de la Declaración de Cartagena sobre la promoción del enfoque basado en Derechos Humanos en las actividades de control en las EFS, suscrita en diciembre del año 2021, se reconoce que la labor del GTG debe estar sustentada en una Política sobre igualdad de género y no discriminación que promueva el enfoque de Derechos Humanos y beneficie al personal de las EFS. Así también, reconoce este instrumento como una buena práctica internacional que permite el intercambio de experiencias en materia de género, inclusión y diversidad.

Ahora bien, desde su creación el GTG ha cumplido a cabalidad las tareas encomendadas y ha asumido una serie de iniciativas que tienen por objetivo fortalecer a las EFS de la región, y a su personal, en materia de igualdad de género, inclusión, diversidad y no discriminación. En ese sentido, se ha estimado que el rol del GTG es fundamental para nuestra Organización regional, y que debiera transformarse en órgano técnico permanente de la OLACEFS.

¹ ONU Mujeres, Memorándum de Entendimiento, 2021. Disponible en: https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2022/03/01-MdE-OLACEFS-ONU-Mujeres_Fdo_Peru_Chile.pdf

II. NOMBRE DE LA COMISIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Se propone la creación de la Comisión sobre Género, Inclusión y Diversidad (CGID), alineada a los términos establecidos en la Guía operativa para el funcionamiento de Comités, Comisiones y Grupos de Trabajo de la OLACEFS.

4

La creación de esta Comisión se justifica en los siguientes considerandos:

1. En el Congreso Mundial de la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI por sus siglas en inglés), celebrado en Rio de Janeiro a fines de 2022, la Organización adoptó un nuevo plan estratégico que establece directrices para el actuar de la INTOSAI y las Entidades Fiscalizadoras Superiores que la componen.

Para 2023 – 2028 se ha establecido que la INTOSAI se centrará en cinco prioridades clave, las que integrará en sus operaciones. Entre ellas se encuentran “contribuir al logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” y “promover y apoyar la igualdad y la inclusividad dentro de la comunidad de la INTOSAI”. Esta última prioridad implica que las EFS, en este foro multilateral han decidido promover y apoyar la igualdad y la inclusividad en sus propias operaciones, en la forma en que sus EFS miembros se gestionan a sí mismas, y a través del intercambio de conocimientos entre las EFS acerca de sus propias auditorías sobre estos temas.

Además, se destaca que “[l]a INTOSAI, a través de sus entes de trabajo y Organizaciones Regionales, busca reflejar la diversidad de sus miembros y apoya los esfuerzos de sus EFS miembros para proporcionar igualdad de oportunidades a la hora de participar en las iniciativas de la INTOSAI, contribuir a las mismas y beneficiarse de ellas; igualdad de oportunidades para el personal de las EFS; y una fiscalización eficaz de los esfuerzos gubernamentales encaminados a abordar la igualdad y la inclusividad”.

2. Por su parte, la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), ha acuñado un nueva Plan Estratégico para el período 2023 – 2028. En dicho instrumento se identificó como uno de los siete factores fundamentales “Fomentar políticas con perspectiva de derechos humanos, inclusivas, igualdad de género y no discriminación”. Este factor implica que “[l]a Organización Regional por medio de sus comités, comisiones y grupos de trabajo apoya el esfuerzo de sus miembros de constituir instituciones más inclusivas, reflejando la diversidad de sus miembros y brindando igualdad de oportunidades.”

Ambos planes estratégicos deben ser operacionalizados por la OLACEFS, tanto como órgano regional de INTOSAI, como por sus propios lineamientos. Esta Comisión es la llamada a efectuarlo en los términos indicados.

III. OBJETIVOS

Objetivo General

Conformar un espacio institucional en la OLACEFS 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.

Objetivos Específicos

1. Continuar apoyando el proceso de implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS en las EFS de la región, y realizar su respectivo seguimiento;
2. Trabajar con los puntos focales de género definidos por cada EFS miembro de la OLACEFS, quienes son responsables de apoyar la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación OLACEFS en cada

EFS y cumplirán la función de enlace con la Presidencia de la Comisión, la Presidencia y a Secretaría Ejecutiva de la OLACEFS;

3. Apoyar a las EFS interesadas en definir e incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en sus instituciones;
4. Compartir enfoques conceptuales y procurar difundir los más altos estándares en materia de género, inclusión y diversidad para la transversalización del principio de igualdad y no discriminación;
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 basada en género dentro de las Entidades Fiscalizadoras;
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;
7. Sensibilizar y capacitar sobre género, inclusión y diversidad a las EFS de la OLACEFS, así como a otros órganos de la Organización;
8. Levantar y analizar información sobre género, inclusión y diversidad en la región; y,
9. Reforzar lazos e intercambios con otras EFS de la región, otros Comités, Comisiones y Grupos de Trabajo de la OLACEFS, organizaciones regionales e internacionales y partes interesadas que propugnen el intercambio de experiencias, conocimientos y herramientas útiles en materia de género, inclusión y diversidad.

IV. ENFOQUE METODOLÓGICO DE TRABAJO Y CONDICIONES

IV.1. DE LAS ETAPAS DE TRABAJO

Las etapas de trabajo serán detalladas en el Plan Operativo Anual, creado de forma participativa por las EFS miembros de la Comisión, con el liderazgo de la EFS que detente la Presidencia de la Comisión, y siguiendo los lineamientos normativos entregados por la Secretaría Ejecutiva de la OLACEFS.

Sin perjuicio de lo establecido en la Guía operativa para el funcionamiento de Comités, Comisiones y Grupos de Trabajo de la OLACEFS, las atribuciones y obligaciones inherentes a la Presidencia de la Comisión son las siguientes:

1. Coordinar las actividades y reuniones realizadas en el marco del Plan del Trabajo;
2. Mejorar y ajustar continuamente los procesos y/o actividades fijadas inicialmente, tal como sus plazos y secuencias, contando con la previa aprobación de las EFS integrantes de la Comisión; y,
3. Reportar periódicamente a la Presidencia, Secretaria Ejecutiva, Consejo Directivo y Asamblea General, sobre los avances y el cumplimiento de las metas programadas, según corresponda.

IV.2. REUNIONES DE TRABAJO

Las reuniones de trabajo serán convocadas y dirigidas por la EFS que preside la Comisión y se efectuarán de forma virtual o presencial. Corresponderá a aquella EFS redactar y hacer posterior entrega del acta de reunión, que deje constancia de los puntos tratados y acuerdos alcanzados durante cada reunión.

De tratarse de una reunión virtual, y siempre que las condiciones técnicas y materiales lo permitan, deberá además procurar la grabación de la reunión y EFS ponerla a disposición de los miembros a la brevedad posible.

IV.3. PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

La participación horizontal configura el pilar central del objetivo de esta Comisión, por lo que las decisiones serán tomadas siempre a través del consenso de los miembros participantes de las reuniones convocadas.

Para el caso de un desacuerdo irresoluble, se procederá a votar públicamente aquel, para lo que el resultado será válido, si la mayoría simple de los integrantes presentes en la sesión considera viable la propuesta.

IV.4. IDIOMA

El idioma oficial de la Comisión será el castellano, independiente de los idiomas que acuerden los miembros para llevar a cabo sus actividades, así como para publicar sus informes y productos.

IV.5. COOPERACIÓN Y REDES

La Comisión reforzará lazos e intercambios con otras EFS de la región, otros Comités, Comisiones y Grupos de Trabajo de la OLACEFS, organizaciones regionales e internacionales y partes interesadas que propugnen el intercambio de experiencias, conocimientos y herramientas útiles en materia de género, inclusión y diversidad.

VI. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS

- a. La dirección de la Comisión será ejercida por la EFS miembro pleno designada para detentar la Presidencia. La elección para este cargo se efectuará por la mayoría simple de las EFS miembros plenos de la Comisión;

- b. A la EFS electa para la Presidencia se le adscribe por defecto la sede de la Comisión.
- c. La Presidencia sirve como enlace con las demás instancias organizacionales de OLACEFS para efectos de la representación y comunicación de la Comisión ante y hacia estas;
- d. La EFS que ejerza la Presidencia convocará a las reuniones, presenciales o virtuales, y levantará las actas correspondientes, que deberán ser aprobadas de forma posterior por las integrantes de la Comisión;
- e. La EFS que lleve la Presidencia de la Comisión liderará la creación del Plan de Trabajo, como también el seguimiento a su cumplimiento;
- f. La Presidencia deberá elaborar el Plan Operativo Anual, conforme a las instrucciones emitidas por la Secretaria Ejecutiva;
- g. La EFS que detente la Presidencia deberá emitir los informes de avances que sean requeridos por la Secretaría Ejecutiva, el Consejo Directivo y/o la Asamblea General de OLACEFS, donde informará del grado de consecución de las metas según el Plan Operativo Anual y el Plan de Trabajo;
- h. El cumplimiento de las metas y plazos definidos en el Plan de Trabajo compromete a todas las EFS integrantes de la Comisión.

VII. GASTOS

La Comisión buscará disponer con apoyo técnico y financiero de organismos internacionales como Naciones Unidas, GIZ, OECD, IDI, entre otros; sin perjuicio de los recursos asignados por OLACEFS y las contribuciones que cada EFS integrante pueda efectuar.

VIII. CGID COMO CONTINUADORA DE GTG

Para todos los efectos normativos, históricos y prácticos, se entenderá a la Comisión sobre Género, Inclusión y Diversidad (CGID) como la heredera y continuadora de

todas las iniciativas, proyectos y actividades desarrolladas por el Grupo de Trabajo sobre Igual de Género y No Discriminación (GTG).

En los [términos de referencia](#) del GTG se previó que, una vez elaborada la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación, el Grupo de Trabajo debía apoyar su implementación, seguimiento y evaluación.

Este proceso se llevó a cabo mediante la aplicación dos herramientas. Una de ellas es el Diagnóstico Institucional, instrumento que tiene como objetivo la evaluación de cada una de las recomendaciones de la Política en sí misma. Por su parte, el Plan de Implementación es un documento que tiene por objetivo recopilar las recomendaciones más factibles, recogidas en el Diagnóstico Institucional, y proponer paso a paso como implementarlas, dentro de la EFS respectiva, teniendo en cuenta el análisis previo.

A través del Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) el GTG se encuentra en marcha el seguimiento de la implementación de la Política con 14 EFS. De ellas, 11 EFS cuentan con diagnóstico institucional, a saber: Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Uruguay y Venezuela. Mientras que las EFS de Chile y Ecuador cuentan con Plan de Implementación.

Por otro lado, se publicará el informe consolidado de la Auditoría Coordinada sobre Violencia Basada en Género el 24 de noviembre, en el evento conmemorativo del 25N, Día Internacional de la Erradicación de la Violencia de Género. Respecto a este trabajo, queda delegado en la Comisión la difusión de los resultados.

Así, se estima que el objetivo para el que fue creado GTG ha sido cumplido. Pese a ello, existen actividades que se desprenden de la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS que deberá continuar CT GID, como su natural sucesora.

Anexo 1: Referencias GTG

- LXXI reunión del Consejo Directivo Virtual, Aprobar la creación el Grupo de trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación mediante el acuerdo [1448/06/2020](#).
- XXX Asamblea General de la OLACEFS, [Cartagena de Indias](#), 2021. Aprobación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación.
- [Términos de referencia](#) del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación.