

TÉRMINOS DE REFERENCIA
GRUPO DE TRABAJO:
IGUALDAD DE GÉNERO Y NO
DISCRIMINACIÓN



Contraloría General de la República de Chile
Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

TÉRMINOS DE REFERENCIA

GRUPO DE TRABAJO

SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

CONTENIDO

II. ANTECEDENTES DE CONTEXTO.....	2
III. NOMBRE DEL GRUPO DE TRABAJO Y JUSTIFICACIÓN	4
IV. OBJETIVOS.....	5
V. ENFOQUE METODOLÓGICO DE TRABAJO Y CONDICIONES	6
1. DE LAS ETAPAS DE TRABAJO	6
2. REUNIONES DE TRABAJO	7
3. PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES.....	7
4. IDIOMA.....	7
5. COOPERACIÓN Y REDES	7
VI. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS	7
VII. PLAZOS DE VIGENCIA DEL MANDATO.....	8
VIII. GASTOS	8



Contraloría General de la República de Chile

Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

I. ANTECEDENTES DE CONTEXTO

La defensa y la promoción de la igualdad de género es intrínseca a la protección de la igualdad en dignidad y derechos, que nos sujeta a todas y todos. Pero, además, se enmarca en el reconocimiento de una postergación sistemática e histórica al goce de los derechos fundamentales por parte de las mujeres.

Sin ignorar los importantes avances en el mundo en torno a la igualdad entre géneros, es imperativo sostener los esfuerzos para la modernización de un modelo cultural que sostiene y reproduce lógicas que perjudican el pleno desarrollo de la mujer en todos los espacios y contextos.

En la Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe (OLACEFS), las cuestiones de género comenzaron a tratarse 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, que reafirma la voluntad de las EFS miembros de esta organización en relación a la aplicación de políticas de género a lo interno de las entidades, así como en la labor auditora. Ese primer paso se materializó en consiguientes esfuerzos que el año 2014, lleva a la Organización a plasmar la idea de la incorporación transversal de la perspectiva de género en la fiscalización superior, en la Declaración del Cusco.

En el plano universal, la Asamblea General de la ONU adoptó en 2014 la Resolución A/69/2283, que promueve y fomenta la eficiencia, rendición de cuentas, eficacia y transparencia de la administración pública mediante el fortalecimiento de las entidades fiscalizadoras superiores, reconociendo el papel que éstas desempeñan para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como lo es el ODS 5: “Igualdad de Género”.

Desde ese entonces, en el marco de OLACEFS se han llevado a cabo dos auditorías coordinadas en torno a la igualdad de género. Éstas han sido cruciales para asegurar que las políticas y estrategias nacionales 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, en línea con lo planteado en la norma internacional ISSAI 12 “El Valor y Beneficio de las EFS”. La primera de estas auditorías comenzó su proceso el año 2014 con la participación de las EFS de Costa Rica, Chile y Puerto Rico. En dicha iniciativa se buscó evaluar la



Contraloría General de la República de Chile Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

incorporación de asuntos de género a políticas, estrategias, programas y proyectos de los gobiernos evaluados, considerándose particularmente las temáticas de educación, salud y empleo..Los resultados de este trabajo pionero fueron publicados el año 2015.

Con la segunda auditoría coordinada se evaluó la preparación de los gobiernos para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5. En esta oportunidad, marcando una fuerte diferencia con la primera experiencia, participaron 18 EFS que evaluaron a sus gobiernos en torno al eje planificación, financiamiento y seguimiento de aquellos planes, políticas, acciones y estructuras definidas para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Además, y en la medida que las EFS agrupadas en la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI por sus siglas en inglés) definieron que liderar con el ejemplo es uno de los cuatro ejes o abordajes de acción por medio de los cuales estas instituciones pueden contribuir significativamente para la implementación de los Agenda 2030, en el contexto de la auditoría coordinada sobre ODS, se llevó adelante una encuesta que buscó conocer la situación de igualdad de género interna en cada EFS de la OLACEFS.

Los resultados de esta encuesta se dieron a conocer en la XXIX Asamblea General de OLACEFS, en San Salvador, El Salvador, donde se complementaron los hallazgos con talleres participativos con el fin de enriquecer, bajo una metodología cualitativa, la comprensión de la percepción sobre la situación de género al interior de las EFS de OLACEFS.

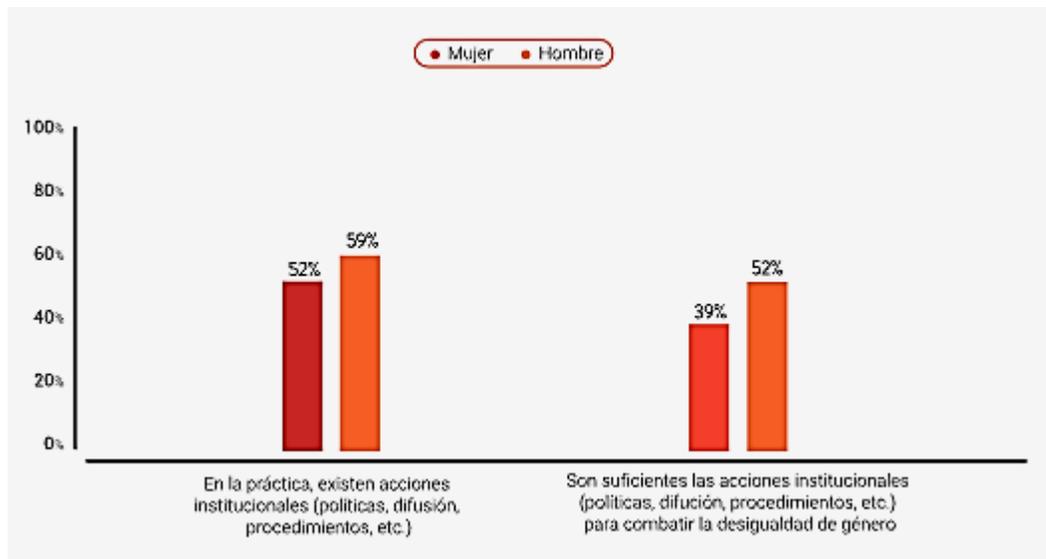
Los datos mostraron que existen cuestiones que pueden ser abordadas con el fin de incorporar una perspectiva de género transversal en el quehacer interno y externo de las Entidades Fiscalizadoras y lograr una mayor igualdad entre las personas funcionarias.

A partir de las diversas acciones y antecedentes mencionadas y como parte del mandato entregado por la última Asamblea General, se realizó un proceso de diagnóstico en que se evidenció la necesidad de articular medidas afirmativas con el objetivo de erradicar prácticas y culturas que reproducen la discriminación basada en el género, especialmente perversa para las mujeres que integran las EFS.

En efecto, tal como se aprecia en los resultados de la encuesta de género, si bien existen algunas EFS que cuentan con políticas o normativas sobre igualdad de género y no discriminación, el 48% de las mujeres y un 41% de los hombres encuestados creen que no existen

acciones institucionales en materia de igualdad de género. A ello se agrega que, en promedio, un 54% piensa de las personas encuestadas cree que estas acciones institucionales en su EFS son insuficientes (Ver Gráfico N°1).

Gráfico N°1: Porcentaje de acuerdo sobre la percepción de la igualdad de género en las acciones institucionales según sexo



Fuente: Informe de Resultados. Encuesta de Percepción de la situación de género al interior de las entidades de OLACEFS

Como parte y resultado del proceso cualitativo de levantamiento de información, se destaca la necesidad de construir una política participativa con carácter multilateral, que garantice la inclusión de distintas visiones y elementos culturales, lo que nos ha motivado a materializar la siguiente propuesta.

II. NOMBRE DEL GRUPO DE TRABAJO Y JUSTIFICACIÓN

La denominación del grupo de trabajo será “Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación”.

Los procesos de diagnóstico cuantitativo (encuesta 2019) y cualitativo (focus group 2019) de la situación de género dentro de las EFS de la OLACEFS reafirmaron la necesidad de contar con una política de género integral, sustentada en medidas concretas, para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de las entidades miembro. De la primera etapa de levantamiento de información, surgieron dos insumos considerados clave para el desarrollo de la política de género, a saber:



Contraloría General de la República de Chile Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

1. El primer insumo dice relación con expectativas en torno al carácter contextualizado y focalizado que debe primar en la política;
2. El segundo, vinculado al contenido de la política, está constituido por las fortalezas y debilidades que se pudieron identificar con la encuesta de percepción sobre la situación de género interna de las funcionarias y funcionarios de las EFS miembros de la OLACEFS.

Para incorporar eficazmente estos dos puntos y garantizar, además, la recepción positiva por parte de todas las EFS de OLACEFS, es que se estima conveniente articular esta política en un marco de colaboración.

El grupo de trabajo sobre igualdad de género y no discriminación -en adelante “Grupo”- se presenta como un espacio para aunar voluntades con el fin de construir virtuosamente una política de género para OLACEFS, que contribuya a promover Entidades Fiscalizadoras más justas e igualitarias, en línea, además, con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

Es importante destacar que los esfuerzos institucionales que buscan transversalizar la perspectiva de género en las entidades que pertenecen a la OLACEFS deben provenir de todas las personas funcionarias que las componen, hombres y mujeres, quienes deben ser consideradas no sólo como personas beneficiarias, sino como las verdaderas protagonistas del cambio.

III. 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 en razón del género;



Contraloría General de la República de Chile

Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

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.

IV. ENFOQUE METODOLÓGICO DE TRABAJO Y CONDICIONES

1. De las etapas de trabajo

Las etapas de trabajo serán detalladas en el Plan de Trabajo, creado de forma participativa por las EFS miembros del Grupo, liderado por la EFS que detente la Presidencia del Grupo de Trabajo.

Las atribuciones y obligaciones inherentes a la Presidencia del Grupo de Trabajo 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 fijados inicialmente, tal como sus plazos y secuencias, contando con la previa aprobación de las EFS integrantes del Grupo; y,
3. Reportar periódicamente a la Secretaria Ejecutiva, Consejo Directivo y Asamblea General, sobre los avances y el cumplimiento de las metas programadas, según corresponda.



Contraloría General de la República de Chile

Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

2. Reuniones de trabajo

Las reuniones de trabajo, convocadas y dirigidas por la EFS que encabeza el Grupo, 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.

3. Participación y toma de decisiones

La participación horizontal configura el pilar central del objetivo de este Grupo de Trabajo, 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 considera viable la propuesta.

4. Idioma

El idioma oficial del Grupo de Trabajo será el castellano, independiente de los idiomas que acuerden los miembros para publicar sus informes y productos.

5. Cooperación y redes

Se espera para el Grupo de Trabajo la conformación de enlaces e intercambios con otras EFS, organizaciones regionales e internacionales y partes interesadas que propugnen el intercambio de experiencias, conocimientos y herramientas útiles al objetivo del Grupo.

V. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS

- a. La dirección del Grupo será ejercida por la EFS designada para detentar la Presidencia del Grupo de Trabajo. La elección para este cargo se efectuará por la mayoría simple de las EFS miembros plenos del Grupo;
- b. A la EFS electa para la Presidencia se le adscribe por defecto la sede del Grupo.



Contraloría General de la República de Chile

Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

- c. La Presidencia sirve como enlace con las demás instancias organizacionales de OLACEFS para efectos de la representación y comunicación del Grupo 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 del Grupo de Trabajo;
- e. La EFS que lleve la Presidencia del Grupo 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 del Grupo de Trabajo;
- i. Con la culminación del plazo de vigencia, el Grupo de Trabajo debe presentar un informe final, que recopile y de cuenta del cumplimiento en los procesos predefinidos, y las actividades realizadas en el marco del Grupo de Trabajo.

VI. PLAZOS DE VIGENCIA DEL MANDATO

La vigencia del Grupo de Trabajo considera 3 años desde su aprobación por parte del Consejo Directivo.

VII. GASTOS

El Grupo de Trabajo 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.