

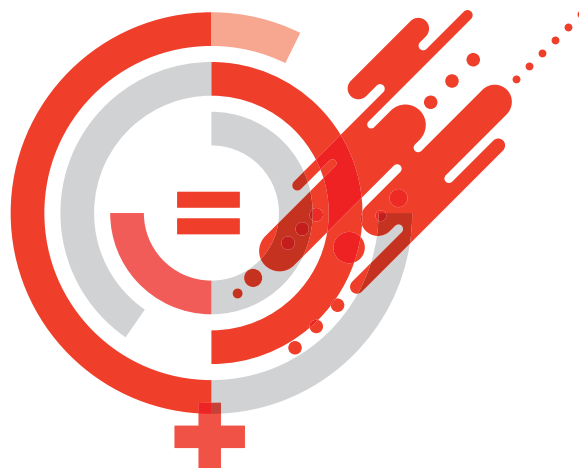
AUDITORÍA IBEROAMERICANA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Preparación de los gobiernos para la
implementación del Objetivo de
Desarrollo Sostenible 5

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



AUDITORÍA IBEROAMERICANA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



AUDITORÍA IBEROAMERICANA SOBRE EL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5: IGUALDAD DE GÉNERO

Preparación de los gobiernos para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5

Resumen ejecutivo

Los conceptos y opiniones expresados en este informe consolidado son de responsabilidad exclusiva de sus autores.

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

Sugerencia de cita: OLACEFS, Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género (2019).

Copyright © 2019 Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo a la OLACEFS y al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras la OLACEFS o del BID que no puedan resolverse amistosamente, se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre de la OLACEFS o del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo de la OLACEFS y del BID no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista de la OLACEFS, del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores

Teatinos 56, Santiago
Región Metropolitana, Chile

olacefs.com

Banco Interamericano de Desarrollo

1300 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577

iadb.org

Esta auditoría coordinada es fruto del esfuerzo conjunto de diversas Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) miembros de la Organización Latinoamericana del Caribe y Entidades Superiores (OLACEFS). Los informes individuales pueden ser encontrados en los siguientes sitios web:

Argentina · www.agn.gov.ar

Bogotá · www.contraloriabogota.gov.co

Bolivia · www.contraloria.gob.bo

Chile · www.contraloria.cl

Colombia · www.contraloria.gov.co

Costa Rica · www.cgr.go.cr

Cuba · www.contraloria.cu

Ecuador · www.contraloria.gob.ec

España · www.tcu.es

Guatemala · www.contraloria.gob.gt

Honduras · www.tsc.gob.hn

México · www.asf.gob.mx

Paraguay · www.contraloria.gov.py

Perú · www.contraloria.gob.pe

Uruguay · www.tcr.gub.uy

Venezuela · www.cgr.gob.ve



CONTENIDO

Presentación	9
Introducción	15
Objetivos de Desarrollo Sostenible y perspectiva de género	15
Inclusión de la perspectiva de género en el trabajo de OLACEFS	16
Contribución de las EFS a la Agenda 2030	16
I. Auditoría Coordinada Iberoamericana sobre ODS 5	18
Auditorías coordinadas	18
Metodología	19
El ODS 5 en Iberoamérica	21
a.- Eje planificación	22
b.- Eje financiamiento	24
c.- Eje seguimiento	26
El ODS 5 en los gobiernos evaluados	28
El ODS 5 en la perspectiva	43
II. Informe de Resultados Encuesta de Percepción	44
"Situación de Género al interior de las entidades de OLACEFS"	44
Resumen ejecutivo de resultados	46
Introducción	46
Análisis general	46
Gráfico 1 – Porcentaje de acuerdo sobre la percepción en el tiempo de la igualdad de género en su organización según sexo	47
Gráfico 2 – Porcentaje de acuerdo respecto de la percepción de la igualdad de género en las acciones institucionales según sexo	48
Gráfico 3 – Porcentaje de acuerdo respecto de la percepción de la igualdad de género en distintas formas de emplear el lenguaje en su organización según sexo	49
Gráfico 4 – Porcentaje de acuerdo respecto de procedimientos, casos y sanciones de acoso u hostigamiento sexual en su organización según sexo	50
Gráfico 5 – Porcentaje de acuerdo sobre la implementación de la igualdad de género en la selección, ascenso y conformación de equipos en el trabajo	51
Reflexiones finales y desafíos a futuro	52
Glosario	53
Acrónimos	54
Anexo	55
Índice de género de los ODS	55
Diseño del índice	55
Hallazgos clave de la Región de América Latina y el Caribe	56



Me es grato presentar los hallazgos preliminares de este esfuerzo de auditoría coordinada, mediante el cual nos hacemos cargo de los desafíos multidimensionales que implica la implementación de la Agenda 2030 con particular enfoque en la igualdad de género. Asimismo, aprovechamos dicho espacio para conocer la situación de género interna en las EFS miembros de OLACEFS. Con tal fin, diseñamos una encuesta que se aplicó a nivel continental que contó con un amplio margen de respuestas y que hoy nos permite saber dónde estamos como instituciones planteando una serie de desafíos para el futuro.

La auditoría que se presenta hoy es, hasta ahora, la más exitosa que hemos llevado a cabo en nuestra organización en cuanto a participación y representación geográfica. Recibimos solicitudes de 16 EFS de América Latina, una desde Europa –el Tribunal de Cuentas de España, quienes decidieron trabajar con la región por interés en el tema y afinidad cultural– y una desde una entidad fiscalizadora subnacional (Contraloría General de Bogotá).

El resumen ejecutivo que aquí se presenta, considera los diversos principios de la Agenda 2030 y en su ejecución los equipos auditores han tenido presente el no dejar a nadie atrás, la transversalidad, la participación ciudadana y la interconexión de los objetivos como aspecto esencial para el desarrollo sostenible.

Podemos afrontar el desafío planteado por la Agenda 2030 –transformar nuestro mundo– a través del acompañamiento a nuestros gobiernos en la implementación de los diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se ha atribuido a la falta de accountability la razón por la que los antecesores de esta Agenda –los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)– no lograron completamente su cometido. Es por eso que en esta oportunidad, reiteramos nuestro compromiso para, desde el rol que nos cabe y utilizando las herramientas propias del trabajo auditor, continuar apoyando la puesta en práctica de los objetivos y metas de la Agenda 2030, colaborando para que el proceso de implementación, seguimiento y reporte se lleve a cabo de manera pertinente, coherente, eficiente y eficaz, contribuyendo de esa manera a la buena gobernanza y accountability en todos los niveles.

Agradecemos especialmente a los equipos de las EFS de Paraguay y Chile por impulsar esta iniciativa, así como a la EFS de Costa Rica por su apoyo metodológico. Asimismo, expresamos nuestra gratitud por su apoyo a nuestros aliados, INTOSAI Development Initiative (IDI) y al Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Finalmente, extendemos las muestras de gratitud a todas las EFS participantes de esta auditoría por su compromiso y dedicación.

Jorge Bermúdez Soto
Secretario Ejecutivo de OLACEFS



Auditoría y alianzas: responsabilizar a los gobiernos por la Agenda 2030

La adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) hace casi cinco años fue una victoria para las mujeres de todo el mundo. La igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas no solo es un objetivo explícito (ODS 5) de la Agenda 2030, sino un motor del desarrollo sostenible en todas sus dimensiones.

Las Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe (OLACEFS) han realizado un trabajo innovador y creativo al incorporar la Agenda 2030 en su mandato y producir este informe, el primero de su tipo en abordar la preparación de los gobiernos nacionales y subnacionales de Iberoamérica en implementar el ODS 5.

El informe presenta un método interesante para abordar el cumplimiento y la responsabilidad de los gobiernos hacia la implementación de la Agenda 2030 mediante la evaluación de la preparación para la igualdad de género en tres ejes: planificación, financiamiento y seguimiento.

Los resultados del informe de OLACEFS están alineados con los de las Naciones Unidas en su Informe de Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019 en términos de las limitaciones que las brechas financieras generan en la implementación de leyes y políticas sobre igualdad de género. Los datos de la ONU mostraron que entre 69 países, el 90 por ciento tenía políticas y programas establecidos para abordar las brechas de género, pero menos de la mitad, solo el 43 por ciento, informaron asignaciones de recursos adecuadas para implementarlos. A su vez, OLACEFS descubrió que, a pesar de la presencia de acciones y programas diseñados para beneficiar a las mujeres y las niñas, no se han definido estrategias para evaluar el impacto de estas y si alcanzarán los objetivos del ODS 5.

La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación y el monitoreo de los ODS es crucial. El financiamiento, el mejor uso de los datos, las economías sostenibles e inclusivas y las instituciones más efectivas pueden impulsar significativamente el progreso en todos los ODS.

El informe aborda una de las muchas formas en que podemos apoyar el trabajo a nivel nacional y regional para convertir los objetivos de la Agenda 2030 en resultados tangibles para mujeres y niñas, trabajando en estrecha colaboración con las instituciones de fiscalización y proporcionando una herramienta eficaz y útil para organizaciones de la sociedad civil con el objeto de hacer realidad los derechos y construir resiliencia.

El informe adopta un enfoque integrado para la implementación, el seguimiento y examen, con la igualdad de género en su núcleo. De manera crucial, también analiza los comportamientos de los gobiernos, reconociendo que la inclusión exitosa de una perspectiva de género necesita encontrar expresión en las acciones diarias. Elogio a las Entidades Fiscalizadoras Superiores participantes por no solo auditar a los gobiernos, sino también por recopilar información entre sus servidores públicos para diagnosticar cómo, en el día a día, están incorporando la igualdad de género, o no.

Esta alianza entre ONU Mujeres y OLACEFS refuerza nuestro compromiso de continuar brindando a las mujeres y niñas tanto en la premisa como en la promesa de la Agenda 2030 y sus objetivos globales, buscando la igualdad para todos y todas.

Phumzile Mlambo-Ngcuka

United Subsecretaria General /Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)



Soy una convencida. Solía pensar que la auditoría estaba asociada con algo terriblemente aburrido, ahora sé que la auditoría y los auditores me brindan una herramienta poderosa cuando abogo por la igualdad de género y la salud y los derechos de las niñas y las mujeres. Cada día veo el valor de las auditorías para que los gobiernos nacionales rindan cuentas de sus compromisos.

Las auditorías destacan el grado en que la igualdad de género se integra en los planes nacionales de desarrollo. Con esta información, las organizaciones de defensa global como Women Deliver, así como las organizaciones nacionales y locales, pueden desarrollar estrategias de promoción que promuevan la igualdad de género. Juntos, los auditores y los defensores, somos el nuevo equipo A.

Por lo tanto, me complace recomendar esta exhaustiva auditoría de desempeño del progreso de los países Iberoamericanos en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Gracias a la Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales de la Contraloría General de la República de Chile. Realmente elogio todos los esfuerzos realizados para incorporar las perspectivas de género en el trabajo de las Entidades Fiscalizadoras Superiores de la región.

En nuestra función de asesoramiento a los gobiernos, las corporaciones multinacionales, las instituciones académicas y las organizaciones de la sociedad civil, en Women Deliver llevamos el mismo mensaje a todas:

Un mundo con igualdad de género es más saludable, más rico, más productivo y más pacífico.

Si bien es una señal de esperanza que la mayoría de los gobiernos evaluados en esta auditoría hayan creado instituciones específicamente destinadas a la implementación de la Agenda 2030, la igualdad de género es transversal y el ODS 5 no se logrará únicamente mediante la creación de nuevas instituciones o mecanismos. Tendremos que empoderar a las niñas y las mujeres, y la igualdad de género debe integrarse en las leyes, políticas y presupuestos nacionales.

No podemos reducir adecuadamente la pobreza, impulsar el desarrollo económico, abordar el cambio climático y promover la paz y la estabilidad cuando no hemos tenido en cuenta el impacto en, o en parte, de la mitad de las personas afectadas. Las mujeres son potencias y fuertes impulsoras del desarrollo.

Si queremos ver un mundo con más igualdad de género, si no vamos a dejar a nadie atrás, y si queremos ver los ODS implementados, la diversidad y la inclusión son imprescindibles. La formulación de políticas, el diseño de estrategias, las negociaciones presupuestarias y la implementación deben incluir a personas con experiencias vividas, ya sea de comunidades indígenas y tradicionalmente marginadas, la comunidad LGBTQI, niñas y mujeres que viven con discapacidades, refugiados y niñas y mujeres migrantes, jóvenes u otros.

Este informe muestra que el compromiso con la igualdad de género existe en las personas de los países de Iberoamérica. Es hora de que los gobiernos lo intensifiquen.

Insto a los gobiernos iberoamericanos a utilizar esta auditoría para evaluar honestamente su progreso. Pueden comenzar identificando y aboliendo o modificando las leyes que discriminan en función del género. Estas leyes existen en todas partes, por lo que nadie puede pasarlas por alto. Pero los responsables políticos deberían ir más allá y promulgar marcos legislativos progresivos que promuevan la igualdad de género, y luego - por supuesto - implementarlos, incluso a través de presupuestos nacionales desarrollados con una perspectiva de género.

Cuando invertimos en la igualdad de género, hay un efecto dominó y todos ganan.

Katja Iversen
President and CEO, Women Deliver





INTRODUCCIÓN

Objetivos de Desarrollo Sostenible y perspectiva de género

Dando continuidad del esfuerzo de la comunidad internacional con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) adoptó el 25 de septiembre de 2015 la resolución “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, A/RES/70/1, como resultado del proceso iniciado el año 2012 en la Conferencia Río +20.

El plan de acción para las personas, el planeta y la prosperidad acuñado en la Agenda 2030 consiste en 17 objetivos y 169 metas que buscan, entre otras cosas, “hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”¹.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen –hasta ahora– el esfuerzo más ambicioso para definir metas comunes y así alcanzar la buena gobernanza. Se ha debatido que, en la práctica, el establecimiento de metas ha provocado que desarrollo y derechos humanos tomen vías separadas y que la redacción de la Agenda 2030 no se ha efectuado en término de derechos humanos. No obstante, existen estudios que indican que el 92% de las metas contempladas por la Agenda están vinculadas a instrumentos internacionales que versan sobre derechos humanos². En efecto, el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) ha declarado que los principios y estándares de derechos humanos están claramente reflejados en esta Agenda³. Así, podemos concluir que ésta tiene un enfoque de derechos al desarrollo⁴, proporcionando un

marco conceptual para el desarrollo sostenible que está normativamente basado en instrumentos internacionales y operativamente dirigido a promover y proteger los derechos humanos.

Los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas realzan en el texto que “la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y Metas”⁵. Y agregan que la única forma de realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible es asegurando oportunidades y el pleno disfrute de sus derechos humanos a la mitad de la humanidad⁶. Así, la aplicación de la Agenda está sujeta al principio de igualdad el que –al no ser definido en el documento fundante de los ODS– entendemos a la luz de los estándares internacionales, que un enfoque puramente legal, jurídico y nominativo no es suficiente para lograr igualdad en los hechos entre hombres y mujeres, se requiere igualdad sustantiva que propenda a la incorporación sistemática e interseccional de la perspectiva de género en la implementación de la Agenda.

Índice de Género ODS

Equal Measures 2030 es una organización no gubernamental que tiene como misión lograr la igualdad de género en el mundo, donde todas las mujeres y niñas sean consideradas. En 2019 lanzaron un Índice de Género ODS, en el que evaluaron 14 de los 17 Objetivos de la Agenda 2030, en 129 países en distintas materias, desde salud, violencia basada en el género, cambio climático, trabajo decente, entre otras. El Índice, que se encuentra anexo a este informe, provee una mirada que nos permite conocer dónde se encuentra el mundo en materia de igualdad de género, bajo la óptica de la Agenda 2030.

La auditoría coordinada que es objeto de este informe y el Índice desarrollado por Equal Measures 2030 tienen el mismo propósito en relación a la sociedad civil: buscan ser una herramienta de incidencia que puede ser utilizada para exigir a los gobiernos acciones concretas a favor del fortalecimiento de la perspectiva de género en sus países.

1 AGNU, A/RES/70/1, preámbulo (2015)

2 Instituto Danés de Derechos Humanos, Derechos Humanos en el seguimiento y revisión de la Agenda 230 para el Desarrollo Sostenible, pág. 7 (2016)

3 ACNUDH, Derechos Humanos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (2015)

4 AGNU, A/RES/41/128, artículo 1 (1986)

5 AGNU, A/RES/70/1, párr. 20 (2015)

6 AGNU, A/RES/70/1, párr. 20 (2015)

Inclusión de la perspectiva de género en el trabajo de OLACEFS

El esfuerzo de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) para incorporar la perspectiva de género entre las EFS de nuestra región surge como resultado de una serie de acciones iniciadas en 2012, derivadas del encuentro “Género y Transparencia en la Fiscalización Superior”, celebrado en Santo Domingo, República Dominicana. En esa oportunidad se aprobaron recomendaciones relacionadas con el tema de género y se firmó la “Declaración de Santo Domingo”⁷, que reafirma la necesidad de que las Entidades Fiscalizadoras Superiores incorporen la dimensión relativa a la equidad de género, tanto al interior de las propias EFS, como en la ejecución de las auditorías gubernamentales.

Como consecuencia de esa declaración, en el año 2013, se desarrolló un taller para la construcción de un plan de corto y mediano plazo sobre género y transparencia en la fiscalización superior, en Costa Rica, cuyas conclusiones fueron aprobadas posteriormente por la XXIII Asamblea General Ordinaria de OLACEFS, celebrada en Chile en diciembre de ese año. Como resultado de ello se mandató a la Comisión de Participación Ciudadana (CPC) para incorporar, como parte de sus planes de trabajo anuales, una serie de actividades tendientes a fomentar la inserción de la perspectiva de género a nivel de OLACEFS.

En cumplimiento de esa resolución, en el año 2014 se dio inicio a la primera auditoría coordinada en materia de igualdad y equidad de género, que contó con la participación de las EFS de Chile, Costa Rica y Puerto Rico.

Luego de presentados los resultados de esa auditoría, y en el contexto del lanzamiento de la Agenda 2030, las EFS integrantes de OLACEFS comenzaron a manifestar un fuerte interés por llevar adelante una nueva iniciativa que aunara los dos temas: género y ODS (como concepto transversal e integrador).

Fue en ese contexto que la XXVI Asamblea General de OLACEFS, del año 2016, aprobó la propuesta de la CPC (liderada por la EFS de Paraguay) para llevar adelante una nueva auditoría sobre género.

En la misma época, coincidentemente, a nivel Global, la IDI preparaba el desarrollo de una auditoría para evaluar la preparación de los gobiernos para enfrentar los desafíos de la Agenda 2030. En ese marco, a nivel OLACEFS se decidió trabajar en conjunto con la IDI, adaptando el modelo de auditoría que ellos habían trabajado (en conjunto con diversas entidades, públicas y privadas a nivel mundial, entre ellas la Fundación Canadiense de Auditoría y Accountability –entonces CCAF, actual CAAF–), con un enfoque exclusivo en el ODS 5.

Contribución de las EFS a la Agenda 2030

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible presentan un desafío y una oportunidad especial para las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS). Estas han sido convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por su reputación como entidades independientes y altamente profesionales, para acompañar la implementación de la Agenda y asegurar el éxito de los Objetivos.

En efecto, la Asamblea General de la ONU, por medio de las Resoluciones A/66/209⁸ y A/69/228⁹, ha reconocido la importancia del fortalecimiento de las EFS, la necesaria independencia para el debido trabajo de control y el rol que les cabe en el acompañamiento de los ODS. En este contexto, las EFS tienen el mandato de contribuir para asegurar el cumplimiento de los ODS y sus metas. Bajo esa lógica, las EFS agrupadas en la INTOSAI¹⁰, han definido cuatro ejes o abordajes de acción por medio de los cuales pueden contribuir significativamente para la implementación de la Agenda 2030¹¹. Estos abordajes son:

8 AGNU, A/RES/66/209 (2011)

9 AGNU, A/RES/69/228 (2015)

10 Siglas en inglés: International Organization of Supreme Audit Institutions –organismo autónomo, independiente y apolítico–. Es una organización no gubernamental con estatuto especial en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) y que agrupa a las EFS de 191 países

11 INTOSAI, Plan estratégico 2017-2022 (2016), pág 12, disponible en: http://www.intosai.org/fileadmin/downloads/downloads/1_about_us/strategic_plan/EN_INTOSAI_Strategic_Plan_2017_22.pdf

7 OLACEFS, Declaración de Santo Domingo sobre de Género y Transparencia en la Fiscalización Superior, (2012), disponible en: <http://www.olacefs.com/p1906/>

1. Evaluación de la preparación y procesos claves. Al alero de este eje la contribución de las EFS considera lo siguiente:

- 1.1. Evaluar la preparación de los sistemas nacionales y la disponibilidad de datos para reportar sobre el progreso conseguido en la consecución de los ODS;
- 1.2. Auditar el funcionamiento de los sistemas nacionales y la creación de los datos que producen;
- 1.3. Auditar los procesos claves de seguimiento y evaluación de los planes y programas establecidos para el cumplimiento de los ODS, así como la confiabilidad de los datos que se producen. Esto, para evaluar la fiabilidad de los datos suministrados a la ONU.

2. Evaluación de la implementación de los ODS. Como parte de este abordaje a las EFS les cabe:

- 2.1. Realizar auditorías de desempeño que examinen la economía, eficiencia y eficacia de los programas gubernamentales que contribuyen en aspectos específicos de los ODS;
- 2.2. Establecer una plataforma internacional para el intercambio de lecciones aprendidas y buenas prácticas en materia de evaluación de los ODS.

3. Evaluar y apoyar la implementación del ODS 16, en lo relativo a instituciones transparentes, eficientes y responsables. Esta línea de acción implica:

- 3.1. Aprovechar los resultados de las auditorías financieras y de cumplimiento para identificar debilidades en la gobernanza y en la gestión financiera de las instituciones gubernamentales;
- 3.2. En base a la evaluación anterior, identificar los retos clave que enfrentan los gobiernos en temas como gestión de activos, recursos humanos, ingresos financieros, adquisiciones, entre otros;

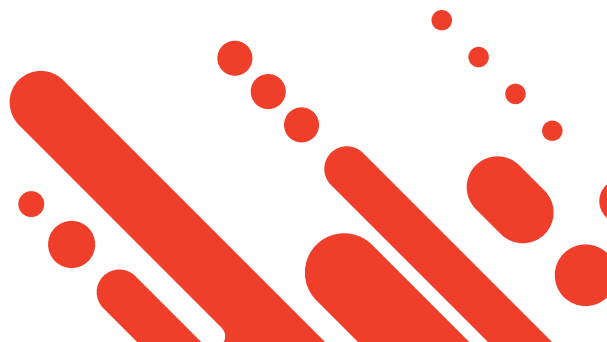
- 3.3. Promover las mejoras que sean necesarias en cuanto a normas y reglamentos relacionados con la gestión financiera de los Estados;

4. Ser modelos de transparencia y accountability en sus propias actividades, incluyendo auditorías e informes. A la luz de lo anterior se espera que las entidades:

- 4.1. Implementen herramientas de autoevaluación, tales como el Marco de Medición de Desempeño de las EFS (SAI-PMF por sus siglas en inglés) y la herramienta de autoevaluación de la integridad (IntoSAINT);
- 4.2. Pongan en práctica mecanismos de participación ciudadana y de difusión de cumplimiento de instrumentos como sus planes estratégicos y operativos, así como de los resultados de las autoevaluaciones;
- 4.3. Actúen con el ejemplo en los diversos temas de su quehacer institucional.

Como se desprende de lo anterior, las EFS tienen un rol preponderante en la Agenda 2030 como actores que pueden contribuir con la efectiva implementación de los ODS y el logro de las metas asociadas.

Este documento refleja la apropiación que las EFS miembros de OLACEFS han hecho de los compromisos antes mencionados, en cuanto presenta los resultados de la auditoría coordinada sobre la preparación de los gobiernos de Iberoamérica para la implementación del ODS 5 y además, expone ante la comunidad los resultados de la encuesta de autoevaluación sobre la situación de género en las EFS de nuestra organización regional.



I. AUDITORÍA IBEROAMERICANA SOBRE EL ODS 5

Auditorías coordinadas

En materia de intercambio de experiencias, la cooperación regional e internacional representa un elemento clave para el perfeccionamiento de las tareas de auditoría y fiscalización superior.

Conforme con las normas internacionales de las EFS (ISSAI por su sigla en inglés)¹², las auditorías coordinadas son uno de los tres tipos de auditorías cooperativas reconocidas. En el ámbito de la OLACEFS, además de ser un instrumento de fiscalización se constituyen en herramientas eficaces para el desarrollo de capacidades en las EFS participantes. Se trata de un proceso en el que la creación de capacidades converge con la difusión y aplicación de las ISSAI.

A partir de una planificación y matriz de hallazgos común, las EFS participantes de una auditoría coordinada llevan a cabo su trabajo y producen sus propios informes. Los que posteriormente son consolidados e informados por medios de comunicación determinados en conjunto.

Por su naturaleza, este modelo de auditoría, resulta especialmente útil para el tratamiento de temas transversales y transfronterizos, como la implementación de la Agenda 2030.

En el caso de la presente auditoría, se trata además de una auditoría de desempeño, esto es, aquella que implica una revisión independiente, objetiva y confiable sobre si los proyectos, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones gubernamentales, operan de conformidad con los principios de economía, eficiencia y/o eficacia, y si existe espacio de mejora por parte de los gobiernos revisados¹³.

La Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, Igualdad de Género, contó con **18 participantes**:

- **16 Entidades Fiscalizadoras Superiores** del continente, a saber: Argentina, Bolivia, Brasil¹⁴, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua¹⁵, México, Paraguay, Perú, Venezuela y Uruguay;
- **1 entidad de control subnacional** (Contraloría de Bogotá D.C., Colombia); y,
- **1 Entidad Fiscalizadora Superior de Europa** (Tribunal de Cuentas de España).

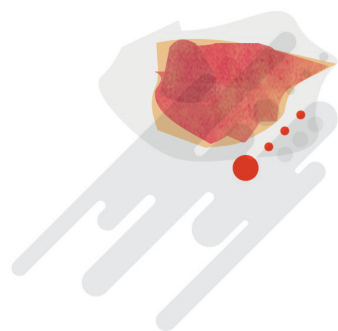
El trabajo se realizó bajo la coordinación de la Contraloría General de la República de Chile.

¹² ISSAI 5800

¹³ ISSAI 3000

¹⁴ El Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil ha debido retrasar la emisión de su informe nacional atendidos los cambios sufridos a nivel del Gobierno Ejecutivo Federal Brasileño, de modo que esta primera versión del informe iberoamericano no contiene los resultados de esa auditoría

¹⁵ A la fecha de redacción de este informe ejecutivo, la Contraloría General de la República de Nicaragua no ha remitido su informe nacional



Metodología

Objetivo general de la auditoría coordinada

Evaluar la preparación de los gobiernos nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela y del gobierno local de Bogotá, Colombia, para implementar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.

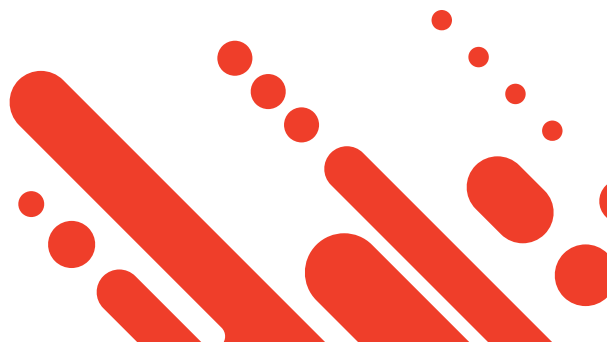
Objetivos específicos de la auditoría coordinada

A la luz del objetivo general antes enunciado se definieron 3 objetivos específicos:

1. Verificar que los gobiernos evaluados hubieran efectuado acciones para adaptar el ODS 5 al contexto nacional;
2. Verificar que los gobiernos hubieran identificado y garantizado los recursos y capacidades (medios de implementación) necesarios para alcanzar las metas del ODS 5; y,
3. Verificar que los gobiernos hayan establecido mecanismos para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre el progreso en la implementación del ODS 5 en sus países.

Ejes y componentes evaluados

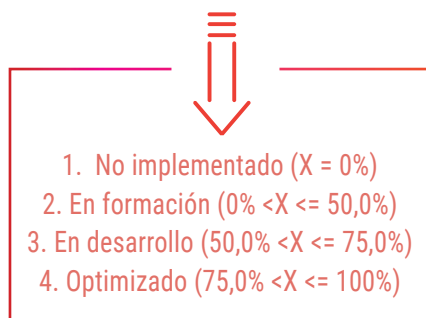
Ejes	Componentes
Planificación	· Compromisos adquiridos · Existencia y articulación de los mecanismos nacionales · Mecanismos de coordinación intersectorial y subnacional · Integración al plan nacional de desarrollo (PND) · Fomento conciencia pública y partes interesadas
Financiamiento	· Estimación de recursos · Participación de los actores · Oportunidades de cooperación · Identificación de riesgos y estrategias
Seguimiento	· Definición de actores responsables · Participación en diseño de procesos · Indicadores de desempeño y líneas base definidos · Proceso de producción y recopilación de datos de calidad · Comunicación de resultados y rendición de cuentas



Índice Integrado de Género

Para cumplir con los objetivos propuesto se generó una escala de evaluación de gobernanza en materia de igualdad de género (ODS 5) que orientó el actuar de los equipos auditores. Ello, a través de una herramienta de medición de eficacia denominada “Índice Integrado de Género”, que permitió evaluar si los esfuerzos de los gobiernos están alineados y coordinados para proporcionar respuestas integrales a las necesidades y prioridades que permitan alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas¹⁶.

Para ello se definieron 4 niveles de implementación:



Creación de capacidades de los equipos auditores

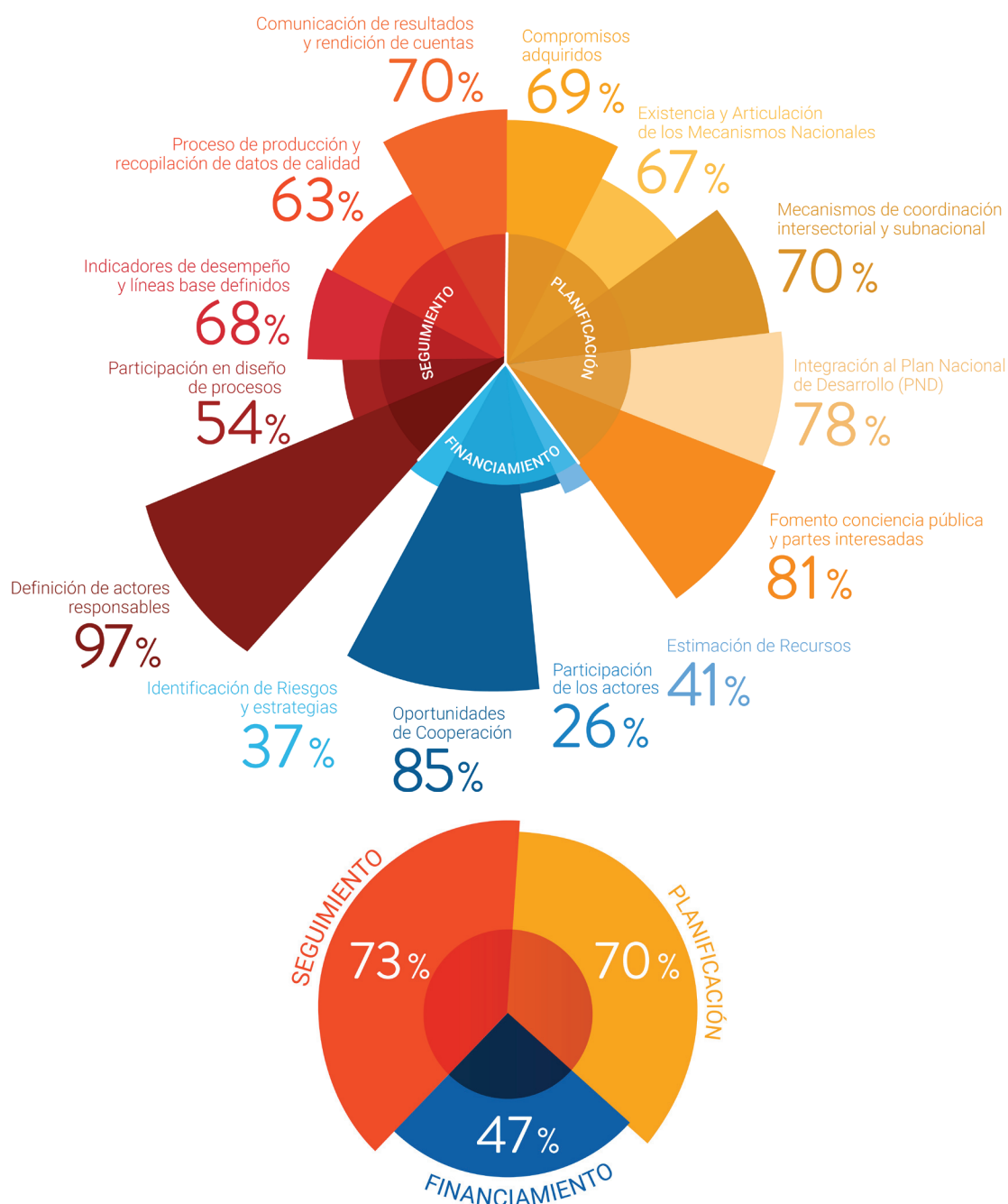
En el marco de esta actividad llevamos adelante diversas acciones destinadas a involucrar a los equipos auditores y entregarles herramientas para entender la relevancia de la incorporación de la perspectiva de género, tanto para sus actividades cotidianas como en esta auditoría en específico.

En efecto, se realizaron un seminario y un taller sobre el ODS 5, se ofrecieron dos cursos virtuales y se llevaron adelante dos reuniones presenciales (de planificación y de consolidación).

El trabajo de campo se llevó a cabo entre marzo y octubre de 2019.

¹⁶ Los datos utilizados para la creación de este índice fueron remitidos por las EFS participantes. Atendida la autonomía de las entidades, así como la soberanía de cada uno de los países, OLACEFS hace fe de la información recibida.

El ODS 5 en Iberoamérica



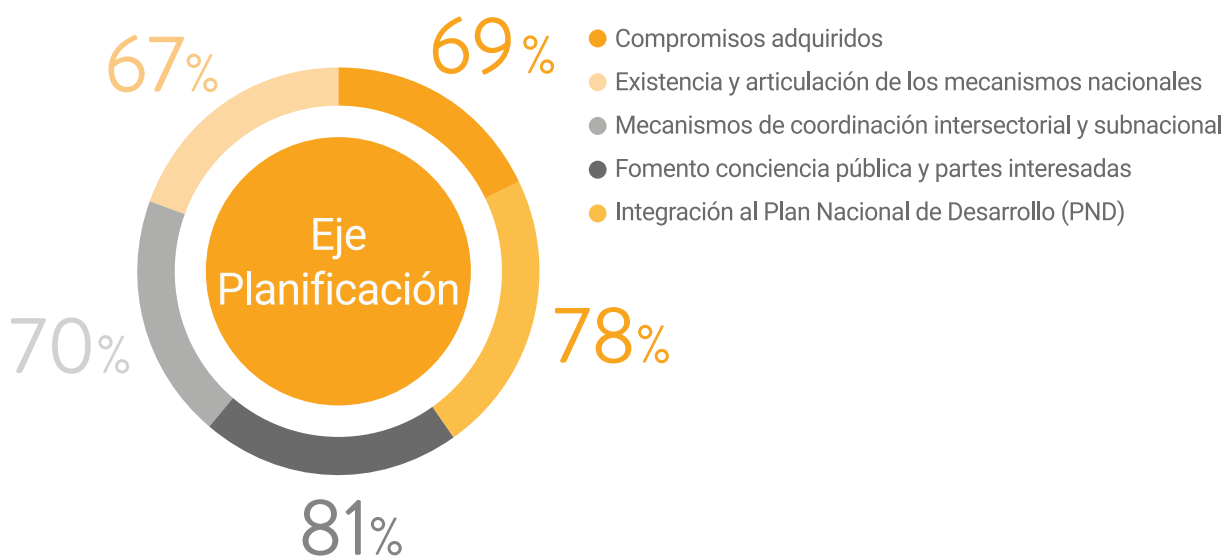
Basados en el índice integrado de género concluimos que a nivel de América Latina y el Caribe, considerando la evaluación de los 3 ejes para los 15 gobiernos nacionales¹⁷, éstos han alcanzado un grado de eficacia del 65% en la preparación de la implementación del ODS 5, igualdad de género. Lo anterior permite catalogarlos en etapa de desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

17 En este informe no se contó con los reportes de Brasil y Nicaragua

En cuanto a cada eje en particular, los resultados de la auditoría iberoamericana arrojan los siguientes resultados:

a. Eje planificación

Los gobiernos de las EFS participantes han alcanzado un grado de eficacia del 72% en la preparación para la implementación del ODS 5. Ello significa que se encuentran en la etapa en desarrollo (3 puntos bajo el nivel optimizado) del índice integrado en lo referente a los compromisos adquiridos, existencia y articulación de mecanismos, integración al plan nacional de desarrollo, mecanismos de coordinación intersectorial y fomento de conciencia pública y partes interesadas.



Se constató que la mayoría de los gobiernos evaluados han creado instituciones especialmente destinadas a la implementación de la Agenda 2030. Lo anterior implica la determinación de entidades responsables de liderar el proceso de internalización, implementación, seguimiento de los ODS, así como la coordinación en el accionar de los diferentes organismos del Estado y la participación de otros estamentos en la discusión.

Pese a lo anterior, se detectan oportunidades de mejora en estas nuevas instituciones ante la falta de claridad en los mecanismos de coordinación existentes. Lo anterior, en atención a que el rol que le cabe a cada institución de gobierno en este proceso no está del todo claro.

En general, en aquellos gobiernos que no han adoptado institucionalidad, se están iniciando los procesos que permitan integrar del ODS 5 en

las políticas, planes, programas y presupuestos, ya que en general se visualiza escasa integración del enfoque de género. Es claro que ésta falta de mecanismos dificulta el cumplimiento de los compromisos asumidos por los gobiernos iberoamericanos respecto de la Agenda 2030.

En cuanto a los planes nacionales y la adopción de legislación y políticas públicas en torno a la igualdad de género, en general, se ha detectado que en muchos casos los mismos han sido redactados y publicados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Agenda 2030, por lo que mal podrían contemplar expresamente el ODS 5. Pese a ello, se ha establecido que las cuestiones que están inmersas en las metas del objetivo materia de este informe se encuentran, en su mayoría y en general, recogidas en los instrumentos nacionales e internacionales que los gobiernos han incorporado a su acervo jurídico-normativo. En aquellos gobiernos

en que no han sido incorporados, el fortalecimiento del marco normativo relativo a la igualdad de género se ve como un área de oportunidad.

Se destaca que existen excepciones en este punto, que podrían calificarse como problemáticas, atendido que en determinados gobiernos lo que se entiende por género ha sido relativizado y no se han mirado los estándares internacionales de derecho internacional de los derechos humanos. Lo anterior, permitiría homogeneizar los ordenamientos jurídicos de los países de los gobiernos de Iberoamérica, como forma de suprimir las diferencias en las realidades sociales, políticas y normativas.

Así, encontramos que la mencionada disparidad se refleja en que para ciertos gobiernos la adopción de la Agenda 2030 –y en particular del ODS 5– ha implicado la aprobación y consecuente

promulgación de legislación afín, y para otros ha significado reticencia a discutir estos temas. En este punto es menester tener en cuenta que la Agenda 2030 posee un enfoque de derechos humanos; no se puede ni se debe disociar sus objetivos y metas de las obligaciones en materia de igualdad y no discriminación que los Estados han adoptado.

Se verificó en el proceso de auditoría, que los gobiernos de la región han sido eficaces en la distribución de información e involucramiento de la ciudadanía y otros actores interesados en los procesos y mecanismos institucionales necesarios para integrar el ODS 5, siendo este componente el que obtuvo un mayor nivel de eficacia en el eje, con un 82%. En este punto, existen oportunidades de mejora en torno al fortalecimiento del rol de los gobiernos en fomentar una conciencia pública respecto de la relevancia de la igualdad de género en los países.

RECOMENDACIONES

AGENDA 2030

Contar con instituciones que se dediquen de manera exclusiva a **implementar la Agenda 2030** en sus países, identificando líneas de acción y coordinando a los actores involucrados;

GÉNERO

Integrar el **enfoque de género** en el actuar del gobierno;

METAS Y OBJETIVOS

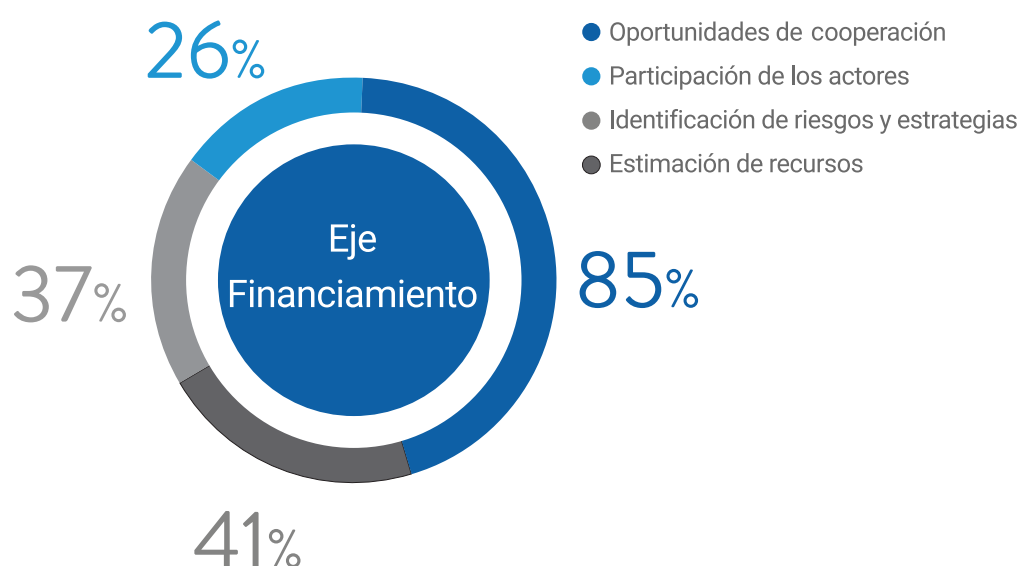
Elaborar –o ejecutar donde existan– planes nacionales de desarrollo a mediano y largo plazo que **integren las metas y objetivos de la Agenda**; y,

ENTIDADES

Reforzar el rol de las **entidades subnacionales** en la concreción de las metas de la Agenda.

b. Eje financiamiento

Los gobiernos de las EFS participantes han alcanzado un grado de eficacia de 47% en la preparación para la implementación del ODS 5. Ello permite evaluarlos en formación de acuerdo al índice integrado de género, en aquello que dice relación con la identificación de recursos, actores involucrados, oportunidades de cooperación e identificación de riesgos.



Se verificó que de manera generalizada no hay evidencia de evaluaciones de mediano/largo plazo para definir qué cantidad, tipo y calidad de recursos son necesarios para implementar las metas del ODS 5 en los países de la región.

Asimismo, los gobiernos no han realizado evaluaciones de riesgo para definir los recursos necesarios para la implementación del ODS 5. Si bien existen acciones y programas en beneficio de mujeres y niñas, no se han definido estrategias para evaluar el impacto de las mismas y si éstas permitirán alcanzar las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.

Lo anterior implica que, por una parte, no existe claridad en torno a si los recursos previstos y obtenidos hasta el momento serán suficientes y adecuados para la implementación del ODS 5; y, por otra parte, es necesario identificar, garantizar

y obtener nuevos recursos, a fin de asegurar la sustentabilidad de las políticas a implementar.

En la misma línea, no fue posible advertir la existencia de evaluaciones que permitan a los gobiernos determinar aquellas áreas –que impactan sobre metas del ODS 5 en particular– en las que se necesitan mayores recursos.

No obstante las constataciones anteriores, la mayoría de los gobiernos están iniciando los procesos que les permitirán la identificación de los medios de implementación necesarios para asegurar la disponibilidad de recursos para la implementación del ODS 5.

Por otro lado, no se evidenció que los países cuenten con presupuestos con perspectiva de género. Dado que el proceso presupuestario es la puerta de entrada para la asignación de recursos, así como un

determinante clave de las normas y cualidades de la formulación de políticas públicas, es esperable que la perspectiva de género se contemple en este ámbito por el impacto que tiene/podría tener en la gobernanza pública.

Asimismo, se evidenció una falta de mecanismos de coordinación entre los actores que definen y ejecutan acciones y presupuestos que apuntan al ODS 5 (gobiernos nacionales y locales, sociedad civil, sector privado, sector académico y organizaciones internacionales).

El componente que tuvo mayor grado de avance en este eje del índice integrado fue el de oportunidades de cooperación, dado que los gobiernos de los países de Iberoamérica presentan instrumentos destinados a identificar y monitorear los recursos asignados a las instituciones con respecto al ODS 5. En este sentido, se advirtió el interés de la comunidad internacional por financiar iniciativas que apunten a realizar este objetivo.

RECOMENDACIONES

MAPEO

Realizar un **mapeo destinado a identificar los recursos y capacidades** necesarios para asegurar su disponibilidad en la implementación de los ODS;

ODS

Elaborar **planes y programas** para gestionar el riesgo de financiamiento para el cumplimiento de los ODS;

GÉNERO

Incorporar la **perspectiva de género** en el presupuesto público, en todos los niveles del proceso presupuestario;

ENTIDADES

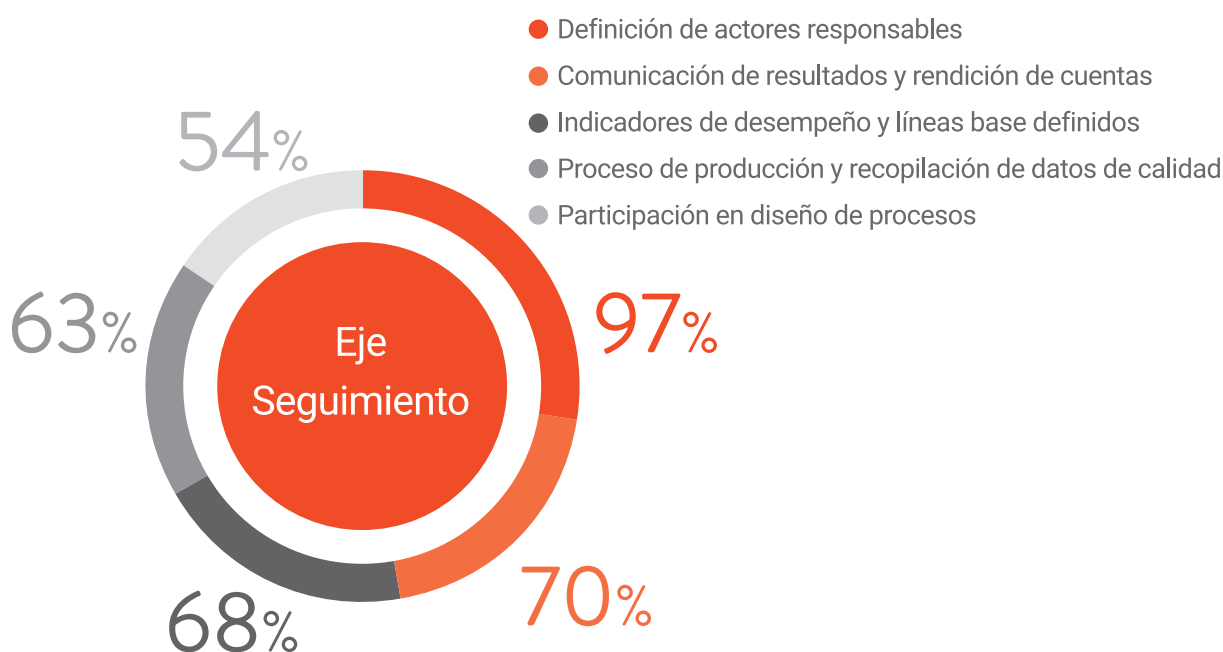
Elaborar un diagnóstico para la determinación de los recursos públicos que permita identificar los sectores en que es posible asignar, garantizar y ejecutar presupuesto con enfoque de género; y,

ALIANZAS

Contar con **convenios de coordinación y alianzas** para atraer y movilizar recursos financieros con la participación de los diversos actores llamados a interactuar en la implementación de la Agenda.

c. Eje seguimiento

Existe un grado de avance del índice integrado de un 70%. Ello permite definir que la implementación del ODS 5 en este eje se encuentra en desarrollo. Esto significa que los gobiernos de la región –en general– han establecido mecanismos para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre el progreso en la implementación del ODS 5 en el marco de la Agenda 2030. Así también lo han hecho respecto de los procesos de participación y comunicación, en lo que dice relación con la definición de actores responsables y en lo relativo a la recopilación y producción de datos.



En términos generales, es indispensable que se diseñen de forma clara los procesos de seguimiento, examen y presentación de informes con la participación de todas las partes interesadas.

Ahora bien, en aquellos países que se han definido planes de implementación, ya se han definido los actores que estarán involucrados en el proceso de seguimiento.

En cuanto a la identificación de indicadores de desempeño y líneas de base, así como la estabilización de hitos intermedios para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre los avances relativos al ODS 5, se evidenció que se requiere de un mejoramiento en calidad y desagregación de información para la producción

de los indicadores con el objeto de evitar la duplicidad de esfuerzos y reforzar los mecanismos de participación de todos los niveles de gobierno y de la sociedad civil.

Con respecto al proceso de producción y recopilación de datos necesarios para alimentar todos los indicadores del ODS 5 se constató que existen posibilidades de mejora. Para ello es necesario contar con datos de calidad que permitan efectuar una mejor medición del desempeño de los programas y políticas públicas que se han diseñado o que se están implementando para la consecución de las metas del ODS 5. Además, se detectó que, en general, en aquellos gobiernos en que se cuenta con ellos, éstos no contemplan desagregaciones por grupos en situación de vulnerabilidad, tales

como: pueblos originarios, migrantes, personas con discapacidad, personas LGBTI, lo que se torna relevante desde que la Agenda 2030 busca no dejar a nadie atrás.

En cuanto a la comunicación de resultados y rendición de cuentas, las EFS participantes indican que, en general, los gobiernos cuentan con sitios

web a través de los que la ciudadanía puede acceder a información relacionada con ODS. Al respecto, es importante que los gobiernos consideren la necesidad de poner a disposición de la comunidad información completa y también que ofrezcan vías destinadas a recibir retroalimentación de la ciudadanía.

RECOMENDACIONES

FUNCIONES CLARAS

Establecer y definir **funciones claras en los mecanismos de seguimiento** de la implementación de ODS 5, con el fin de obtener resultados de manera ordenada;

PROCESOS

Definir los procesos para asegurar la **producción, calidad, disponibilidad** y nivel de desagregación de los datos, considerando la interseccionalidad que requiere el enfoque de género;

ANÁLISIS

Definir e implementar **lineamientos que permitan contar con documentación actualizada** y así facilitar el análisis de los indicadores de seguimiento para la implementación del ODS 5;

SOCIEDAD CIVIL

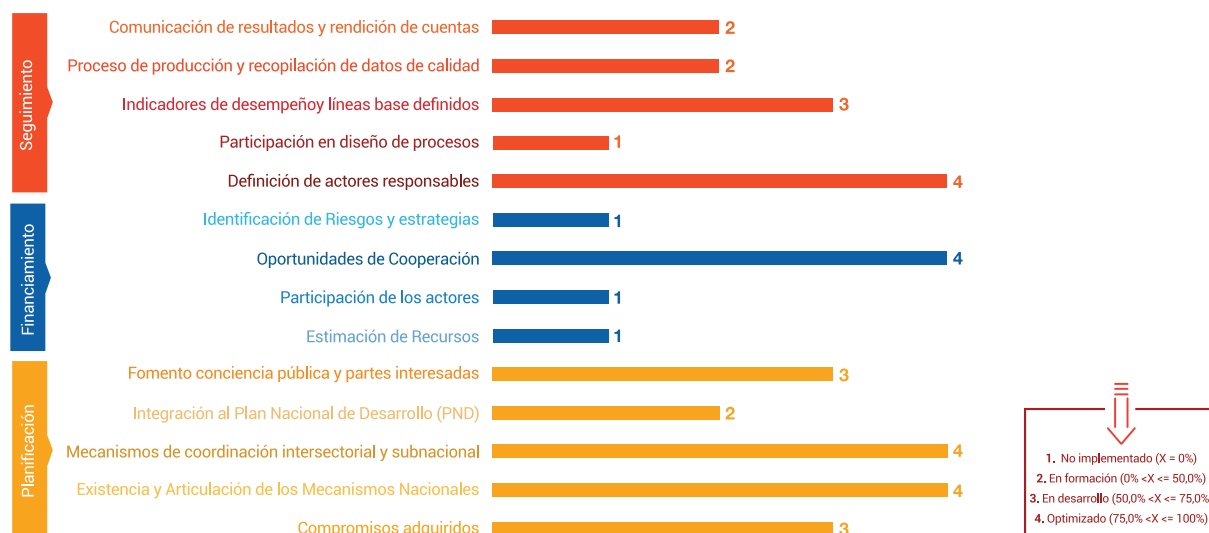
Vincular los **resultados del levantamiento de información** con distintos actores, en particular con la sociedad civil; y,

LARGO PLAZO

Finalizar la integración de los documentos y procesos existentes para el **seguimiento y examen del ODS 5 a largo plazo.**

El ODS 5 en los gobiernos evaluados

Argentina



Basados en el índice integrado de género y considerando la evaluación de los 3 ejes, Argentina ha alcanzado un nivel de implementación en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

El Gobierno argentino ha definido una institución con el objeto de identificar procesos y mecanismos de coordinación e integración intersectorial para la incorporación e implementación de la Agenda 2030 y el ODS 5. Pese a ello, dicha institución posee un nivel jerárquico inferior al de los Ministerios y Organismos que coordina, lo que ha implicado dificultades o demoras en la coordinación para la obtención de resultados los deseados en tiempo y forma.

Se definieron responsabilidades en los distintos niveles de la administración pública, y celebraron convenios de cooperación con algunos gobiernos provinciales y municipales para la totalidad de la Agenda, sin líneas de acción conjunta para el abordaje del ODS 5.

b) Eje financiamiento

Es donde surgen las mayores oportunidades de mejora, por ejemplo con la introducción de un enfoque de género a los presupuestos argentinos ya que no hubo vinculación en los presupuestos nacionales 2016 y 2017 con los ODS en general ni el ODS 5 en particular. Salvo una mención en la política presupuestaria de la Jurisdicción 20 (Presidencia de la Nación).

Como resultado de la auditoría se planteó que es importante que, en lo sucesivo se informe a la ciudadanía y otros actores interesados de los procesos

y mecanismos institucionales de integración del ODS 5 a los presupuestos. Asimismo, se indicó que será conveniente que el Gobierno realice un diagnóstico de necesidades y estimación de recursos para la implementación del ODS 5, identificando los riesgos y estrategias de mitigación que aseguren que se contará con los recursos necesarios.

c) Eje seguimiento

No se tuvo evidencia que los mecanismos y procesos para el seguimiento, examen y presentación de informes hayan sido diseñados y ejecutados promoviendo la participación de los actores interesados, lo que afecta la posibilidad de delinear políticas de género inclusivas y sustentables.

La plataforma ODS argentina, mecanismo previsto para informar los resultados de las acciones de los organismos responsables de los ODS, no se encuentra en plena operatividad y los resultados de las metas e indicadores del ODS 5 se encuentran incompletos.

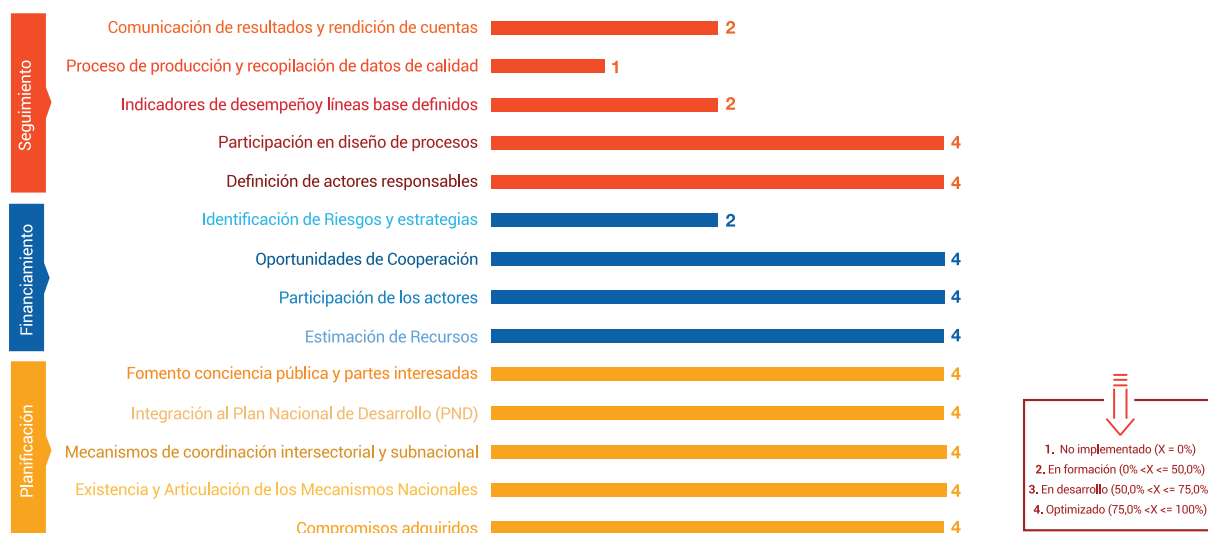


Seguimiento·3

Financiamiento·2

Planificación·3

Bolivia



Sobre la base del índice integrado de género y considerando la evaluación de los 3 ejes, Bolivia se encuentra en grado de avance optimizado respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

Se han adoptado mecanismos para la coordinación intersectorial con la formulación, compatibilización y aprobación de planes multisectoriales, sectoriales y estratégicos, habiéndose socializado a todos los actores involucrados para que trabajen con esas directrices; es así que el Plan de Desarrollo Económico y Social, los planes sectoriales, estratégicos y multisectoriales en su articulación con los ODS 5, cubren todas las metas en su integridad en el marco de la legislación vigente, abarcando las dimensiones del desarrollo sostenible (ambiental, económica y social); al efecto se informa a los ciudadanos u otros actores (sociedad civil, sector privado) mediante spots publicitarios en medios de prensa escrita, televisiva, folletos entre otros; finalmente el Órgano Legislativo se ha involucrado al sancionar diversidad de leyes relacionados con el ODS 5.

b) Eje financiamiento

Bolivia ha identificado los recursos y capacidades necesarias (salvo los recursos tecnológicos) para la implementación en un proceso participativo, aprovechando las oportunidades que surgen del Marco de Complementariedad celebrado con el Sistema de Naciones Unidas, que garantiza los recursos financieros, mecanismos de información y de coordinación necesarios para implementar, monitorear y reportar sobre las prioridades definidas para el ODS 5.

Si bien el referido Marco define eventuales riesgos, se hizo presente que será importante que se considere la elaboración de un plan de administración de los mismos.

c) Eje seguimiento

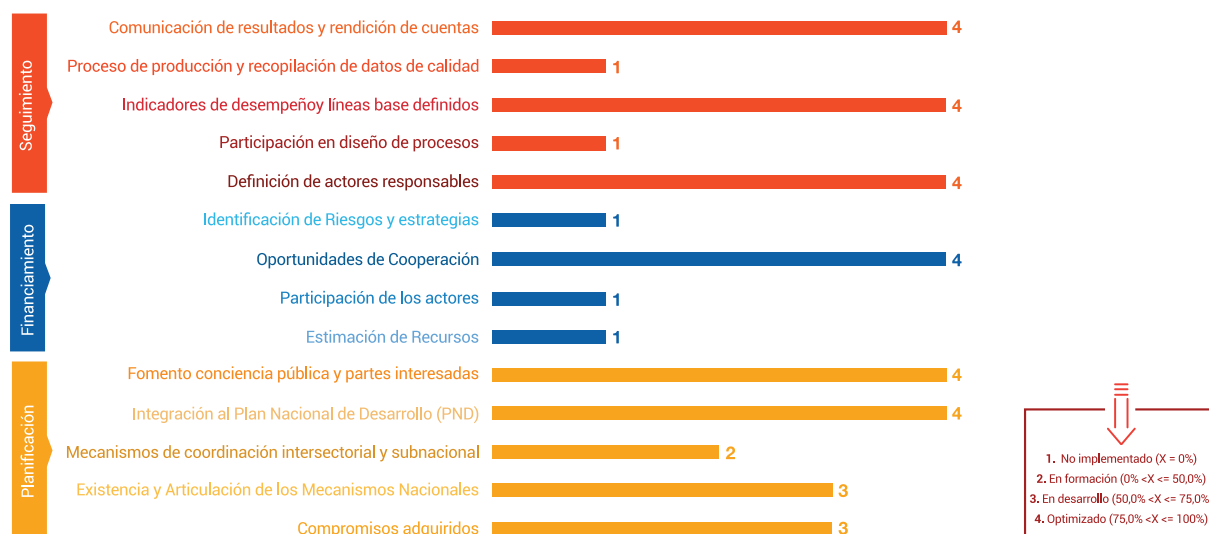
En Se constituyó el Comité Interinstitucional de las Metas del PDES y de Desarrollo Sostenible, que por medio de un proceso participativo ha identificado y diseñado los indicadores de desempeño y líneas de base para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre los avances relativos al ODS 5 en el marco de la Agenda 2030.

El Gobierno boliviano definió que se informará a las partes interesadas sobre los resultados de las acciones vinculadas con la Agenda 2030 de cada uno de los organismos involucrados en el trabajo, pero no se considerará al público, de modo que no se recibirá retroalimentación de éste último.



Seguimiento·3
 Financiamiento·4
 Planificación·4

Chile



Conforme los parámetros del índice integrado de género y considerando los 3 ejes, Chile ha alcanzado un nivel de implementación en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

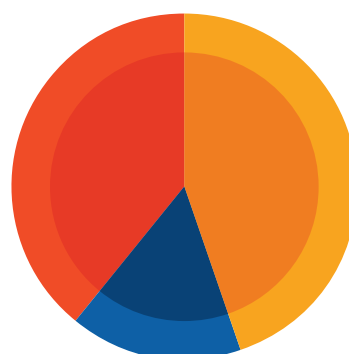
El Gobierno chileno creó un consejo encargado de implementar la Agenda 2030. Éste ha definido las instituciones responsables de liderar el proceso de internalización, implementación, seguimiento, coordinación y participación de actores relacionados en la discusión. La auditoría sugirió que los ministerios directamente relacionados con la implementación del ODS 5, coordinen su participación en el proceso de determinación y evaluación del enfoque de género en las iniciativas y programas sociales.

b) Eje financiamiento

En Se constataron avances en el levantamiento de información e identificación de las brechas, que dieron pie a un Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile, emitido en septiembre de 2017. Considerando lo anterior, se sugirió dar continuidad al proceso a fin de realizar las estimaciones que permitan garantizar los recursos y capacidades necesarios para implementar el ODS N° 5.

c) Eje seguimiento

Se constató que el Gobierno de Chile creó una instancia de coordinación para la implementación y seguimiento de la Agenda 2030, en el que se establecen las responsabilidades de seguimiento y presentación de informes de avance. Ahora bien, se sugirió la necesidad de definir mecanismos e instrumentos que permitan una vigilancia continua en las operaciones de implementación de la Agenda 2030.

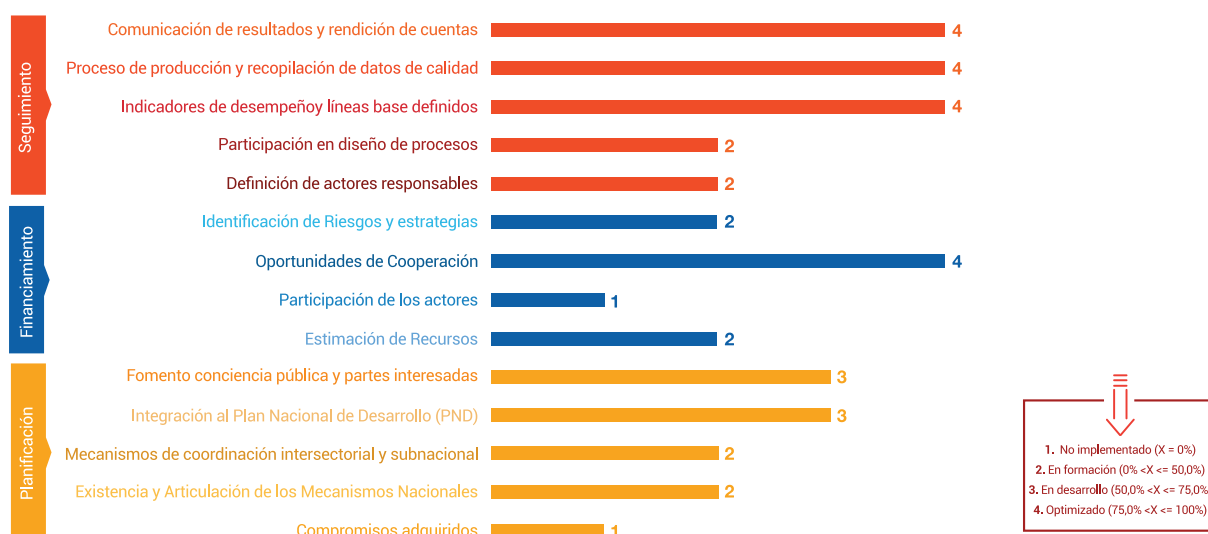


Seguimiento · **3**

Financiamiento · **2**

Planificación · **3**

Colombia



Con base en la aplicación del índice integrado para la medición de la eficacia en la preparación del país para la implementación de los ODS, con énfasis en el ODS 5 y la evaluación de sus 3 ejes, se puede establecer que Colombia se encuentra en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

El Gobierno de Colombia registra avances en el desarrollo de políticas y planificación en materia de género, que si bien son anteriores a la suscripción de la Agenda 2030, evidencian esfuerzos para adaptarlas al ODS 5. Asimismo, se evidenciaron esfuerzos en la promoción de los ODS, como elementos orientadores de la formulación de planes y programas a nivel local (Planes de Desarrollo Departamental y Municipal). Como resultado del informe nacional se sugirió considerar el enfoque de género en los planes de desarrollo territorial, considerando las diversas metas del citado Objetivo.

b) Eje financiamiento

Colombia ha definido una estrategia que contempla lineamientos en torno al financiamiento y al proceso presupuestario que le permita alcanzar los ODS. Sin embargo, existen posibilidades de mejora respecto de la necesidad de identificación, de manera precisa y participativa, de los recursos necesarios para conseguir la implementación del ODS 5. En esta misma línea se advirtió la importancia de fortalecer las capacidades a nivel nacional y subnacional.

c) Eje seguimiento

En cuanto al seguimiento, examen y presentación de informes sobre el progreso en la implementación de la Agenda 2030 y los ODS, el gobierno de Colombia ha establecido mecanismos y responsabilidades. Colombia es de los primeros países de América Latina en definir una hoja de ruta para implementar los ODS con indicadores, líneas de base, metas a 2030 y responsables; sin embargo, se identifican aspectos susceptibles de mejora en relación con la pertinencia, precisión y oportunidad de los indicadores, formulación de metas, desagregación y rezago de los datos para la construcción de los indicadores y en la comunicación y participación frente al ODS 5.



Seguimiento · 4

Financiamiento · 2

Planificación · 2

Costa Rica



Considerando el índice integrado de género y la evaluación de sus 3 ejes, se concluyó que Costa Rica se encuentra en etapa de formación respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

Se constató que el Gobierno de Costa Rica cuenta con políticas generales para la igualdad de género, con políticas de género en algunas de las instituciones sujetas a la auditoría y, con normativa asociada a los aspectos contemplados en el ODS 5. No obstante, se indicó que es importante que el enfoque de género permee las acciones de desarrollo nacional, así como los planes operativos de sus instituciones y la agenda de los comités intersectoriales, a fin de integrar debidamente los asuntos de género al contexto nacional.

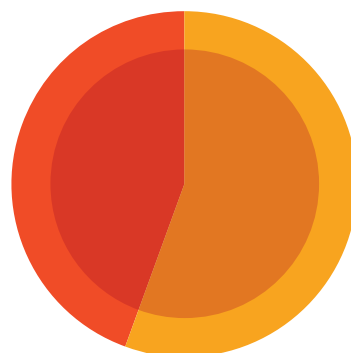
b) Eje financiamiento

Como resultado de la auditoría se reveló la existencia de vacíos en la gestión presupuestaria que deben consolidarse para lograr, mediante un enfoque integrado de gobierno, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ahora bien, se destacó el hecho de que el país cuenta con instituciones que están desarrollando programas que benefician a mujeres y niñas, no obstante es necesario contar con herramientas para consolidar dicha inversión de manera que permita conocer periódicamente su magnitud. La auditoría también advirtió que no se cuenta con un diagnóstico de necesidades que muestre hacia dónde deben dirigirse los recursos y en qué la cantidad. En esta línea y a partir del conocimiento de las brechas o riesgos que puedan

surgir, se sugirió establecer alianzas de cooperación para gestionar los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de los postulados del ODS 5.

c) Eje seguimiento

En relación al seguimiento, evaluación y presentación de informes, se evidenció que el Gobierno costarricense ha sido eficaz en la preparación de indicadores, así como en la determinación de responsables y procesos. Sin embargo, se indicó que será necesario dar un enfoque integrado de gobierno en materia de indicadores sobre ODS 5, ya que éstos se encuentran aislados de las estrategias nacionales relacionados con igualdad de género.

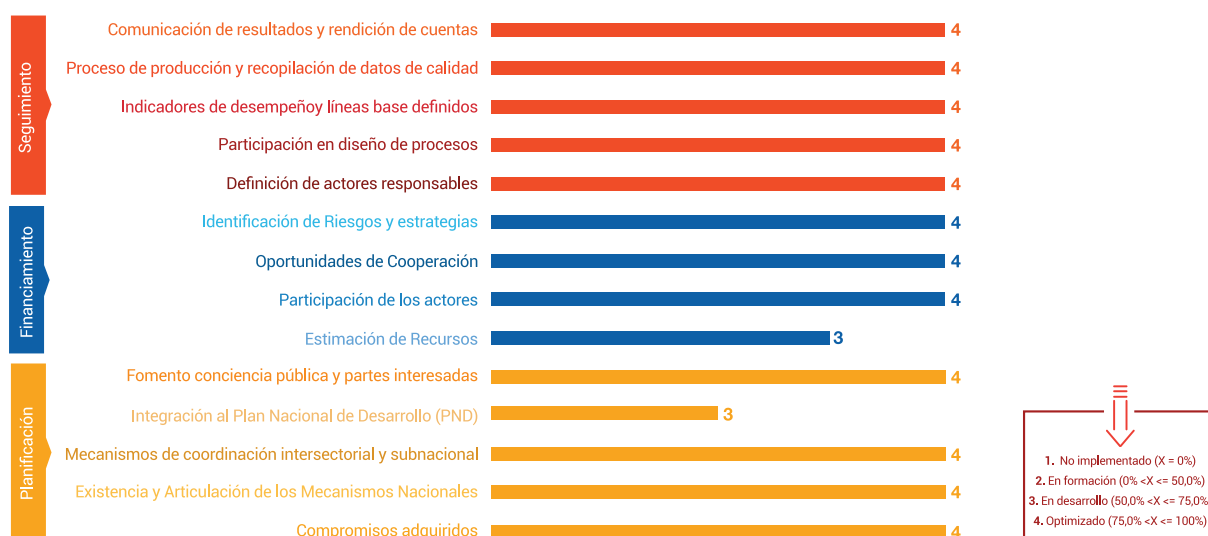


Seguimiento · 2

Financiamiento · 1

Planificación · 3

Cuba



Sobre la base del índice integrado de género y considerando la evaluación de los 3 ejes, Cuba se encuentra en grado de avance optimizado respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

El gobierno cubano ha adoptado procesos y mecanismos que permiten integrar el ODS 5, en la legislación, políticas y programas, aspectos que constituyen fortalezas para la implementación. El país está elaborando el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social (PNDES) hasta el 2030, lo que viabiliza la integración en los planes presupuestos.

b) Eje financiamiento

Se tiene que la principal fuente de recursos es el Presupuesto del Estado y otras, como la cooperación internacional, proyectos de desarrollo local y donaciones, estos recursos han contribuido a fomentar una cultura de género. Asimismo, están identificados los riesgos de financiamiento y las estrategias de mitigación para asegurar la disponibilidad de los recursos en la implementación del ODS 5.

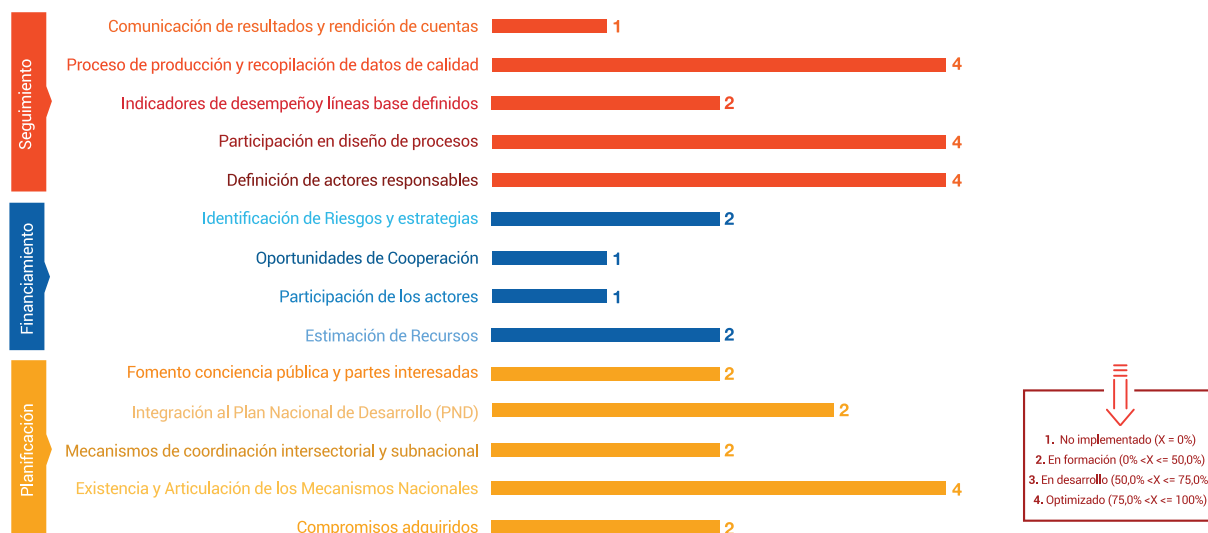
c) Eje seguimiento

La auditoría evidencia como fortalezas que se han definido los responsables y sus funciones en los procesos de seguimiento y examen de la Agenda 2030. Además, el gobierno cubano se encuentra trabajando en los indicadores. Asimismo, las líneas de base que sustentan los datos para producir indicadores del ODS 5, están establecidas. Cuba dispone de instrumentos normativos que permiten la producción de datos de todas las entidades, los que tributan al Sistema Estadístico Nacional y la existencia de un Anuario Estadístico publicado en la web. Además, los canales de comunicación y retroalimentación con el público están establecidos.



Seguimiento · 4
Financiamiento · 4
Planificación · 4

Ecuador



En base a la aplicación del índice integrado de género y la evaluación de sus 3 ejes, se puede establecer que Ecuador que se encuentra en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

Las instituciones han desarrollado y suscrito parcialmente documentos, planes, publicaciones, convenios marco de cooperación y convenios específicos, pero sin orientarse de forma específica en el fortalecimiento de la equidad de género. Existe falta de instrumentos normativos que permitan implementar en las instituciones las Agendas de Género que dispone el país desde el 2014. En el Examen Nacional Voluntario reportado al Sistema de Naciones Unidas no se priorizó la información relacionada con la Equidad de Género. A su vez, no se propusieron mecanismos ni lineamientos que involucren a todas las instituciones en el proceso de implementación del ODS 5..

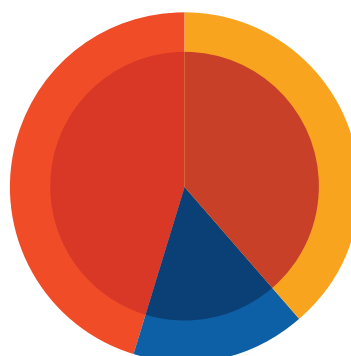
b) Eje financiamiento

Los órganos del gobierno no han establecido directrices que permitan integrar a las partes interesadas en el establecimiento de un diagnóstico de necesidades para definir los recursos necesarios de cara al ODS 5. Así, no se registraron los recursos presupuestados; no se identificaron oportunidades de cooperación nacional, internacional con entidades públicas y privadas, lo que no permitió aprovechar los recursos y fortalezas de cada una de las entidades nacionales y extranjeras; no se identificó el total de recursos destinados por cada institución para la ejecución de las actividades que

fomenten las políticas de igualdad de género y no existen documentos donde se identifiquen los requerimientos de recursos para atender el ODS 5.

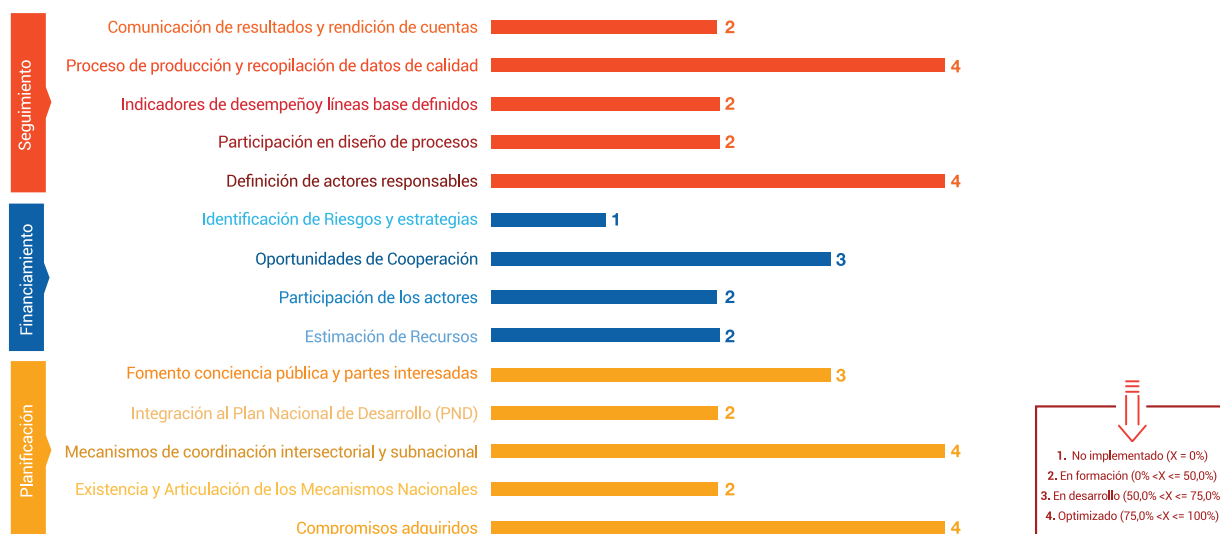
c) Eje seguimiento

La autoridad competente estableció un plazo para expedir el instrumento que normaría el proceso de seguimiento y evaluación de los indicadores y metas de la Agenda 2030. Las instituciones no publicaron información relevante del proceso de implementación del ODS 5. Además, a partir del régimen de austeridad del Estado, se suprimieron instituciones lo que dificultó continuar con las respectivas reuniones para el diseño y establecimiento de indicadores del ODS 5, lo que retrasó el proceso de seguimiento..



Seguimiento·3
 Financiamiento·2
 Planificación·3

España



La aplicación del índice integrado de género y la evaluación de sus 3 ejes, ha permitido situar a España en desarrollo en la preparación de la implementación del ODS 5, igualdad de género. Lo anterior permite establecer que se encuentra en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

España dispone de una estructura administrativa que tiene potencial liderar la implementación del ODS 5, pero requiere consolidación. Asimismo, se ha elaborado un plan de acción, pero no se ha elaborado aún una estrategia nacional para la implementación. Esto es especialmente notorio en el caso del ODS 5, para cuya implementación la estrategia remite a la elaboración y aprobación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

b) Eje financiamiento

La evaluación de recursos para la implementación de la A2030 no se ha realizado en España y, por tanto, no es posible calcular el grado de alineamiento de los presupuestos generales del Estado con los ODS en general, ni con el ODS 5 en particular. Ello, pese a que en los presupuestos analizados en la auditoría existen dotaciones para el desarrollo de políticas de igualdad, especialmente para la lucha contra la violencia de género.

c) Eje seguimiento

El Plan de Acción prevé el despliegue de un dispositivo para la rendición de cuentas y el seguimiento de la implementación de la Agenda 2030. En este respecto, se estima necesario depurar posibles solapamientos

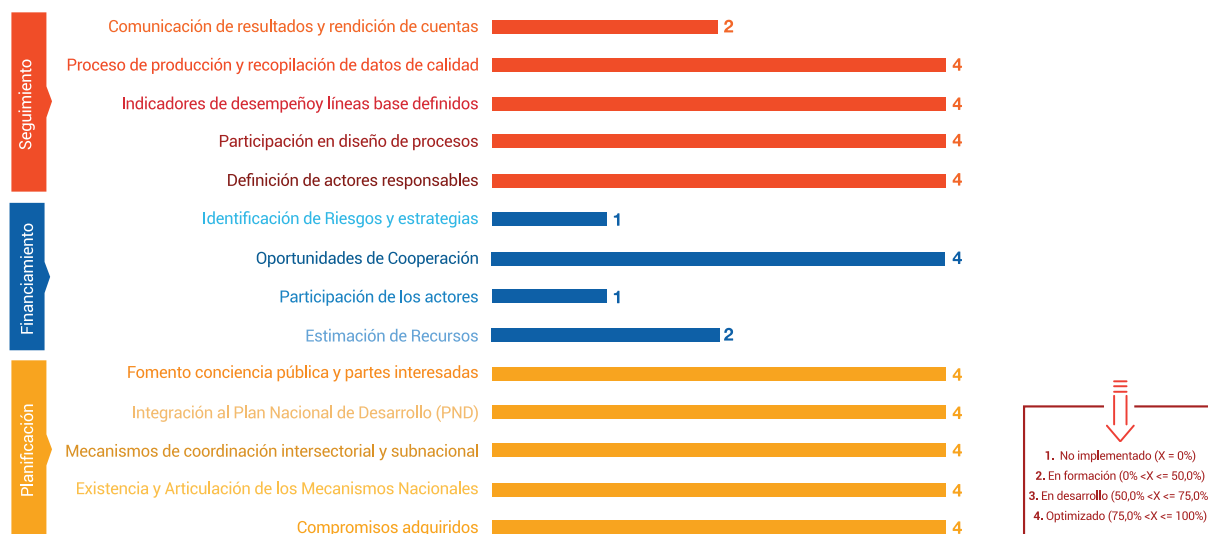
y reforzar los mecanismos de participación de los niveles subnacionales de gobierno y de la sociedad civil. También se plantea la necesidad de contemplar el desarrollo de un control externo tanto del proceso de implementación como de los resultados del mismo.

Nada se prevé para el seguimiento del ODS5 de forma particular, aunque ya existen instrumentos institucionales previstos para la rendición de cuentas y el seguimiento de las políticas de igualdad que deberían ser aprovechados para ese fin. No obstante, la revisión de los mismos ha puesto de manifiesto la existencia de duplicidades, elementos que pueden propiciar descoordinación y deficiencias en el funcionamiento que hacen aconsejable su revisión y reordenación para reforzar su eficacia y su contribución a la transparencia y a la rendición de cuentas.



Seguimiento·3
Financiamiento·2
Planificación·3

Guatemala



En base a la aplicación del índice integrado de género y la evaluación de sus 3 ejes, ha permitido situar a Guatemala en desarrollo respecto a la preparación de la implementación del ODS 5, igualdad de género. Lo anterior permite establecer que se encuentra en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

La mayoría de las instituciones y servicios de Guatemala integran procesos y mecanismos en consonancia con el ODS 5. Se cuenta con mecanismos de coordinación intersectorial y subnacional con agenda de género e integración del ODS 5 al Plan Nacional de Desarrollo. Se considera un grado de eficacia óptimo en el eje de planificación, con sólo algunas oportunidades de mejora en cuanto a los compromisos adquiridos y existencia y articulación de los mecanismos.

b) Eje financiamiento

Guatemala ha identificado las oportunidades de cooperación, dado que presentan instrumentos destinados a identificar y monitorear los recursos asignados a las instituciones con respecto al ODS 5, pero aún se encuentra trabajando en la estimación de recursos. No se ha realizado un diagnóstico para la participación de los actores; y, en cuanto a la identificación de riesgos y estrategias, no se ha desarrollado ningún documento técnico, por lo que el indicador no está implementado aún.

c) Eje seguimiento

Guatemala ha establecido mecanismos para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre el progreso en la implementación del ODS 5. También se definieron indicadores, líneas base e hitos intermedios que permitan realizar una medición a mediano plazo para la toma de decisiones oportunas. Con respecto a la producción y recopilación de datos de calidad, Guatemala cuenta con una estrategia de Gestión de Estadísticas. En tanto el nivel de eficacia es óptimo, aún tienen oportunidades de avance y mejora en la comunicación de resultados y rendición de cuentas.

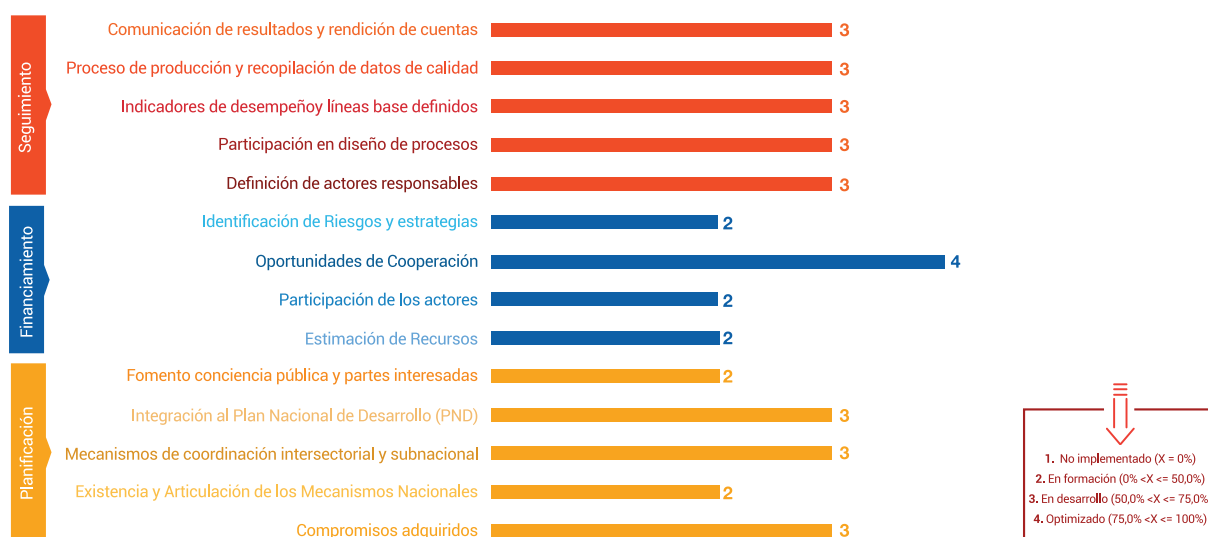


Seguimiento · 4

Financiamiento · 2

Planificación · 4

Honduras



Sobre la base del índice integrado de género y considerando la evaluación de los 3 ejes, Honduras se encuentra en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

El gobierno ha adquirido compromisos internacionales, desarrollado políticas, planes y creado instituciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, se evidenció que existe un reto por promover la definición de políticas de género a nivel institucional que rijan sus propias gestiones, la consolidación de los lineamientos que rigen el proceso de formulación de la planificación operativa y estratégica vinculados a una Agenda Nacional ODS y particularmente el énfasis en el ODS 5.

No se ha oficializado el esquema de gobernanza identificado por el gobierno para coordinar la planificación, ejecución, monitoreo y evaluación del cumplimiento de la Agenda Nacional ODS.

b) Eje financiamiento

La Existen bases relacionadas con la elaboración de planes, metas recursos identificados en programas y proyectos con perspectiva de género, la firma de convenios de cooperación para promover la igualdad de género; y, una definición de normativa para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, que constituye una alternativa de mapeo de la inversión en género. No se evidenció un diagnóstico de las necesidades de recursos económicos necesarios para la ejecución las políticas públicas orientadas a las metas para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, lo que se está monitoreando es el grado de inversión que se efectúa, representado por la proporción en relación al total del presupuesto general de la República.

En el marco de la Agenda 2030, se han identificado los mecanismos de financiación para la implementación del ODS 5, en un documento en que se establecen las políticas y planes que permitan asegurar los recursos mínimos y óptimos requeridos, así como supuestos y riesgos, no obstante, no se observó una administración de dichos riegos.

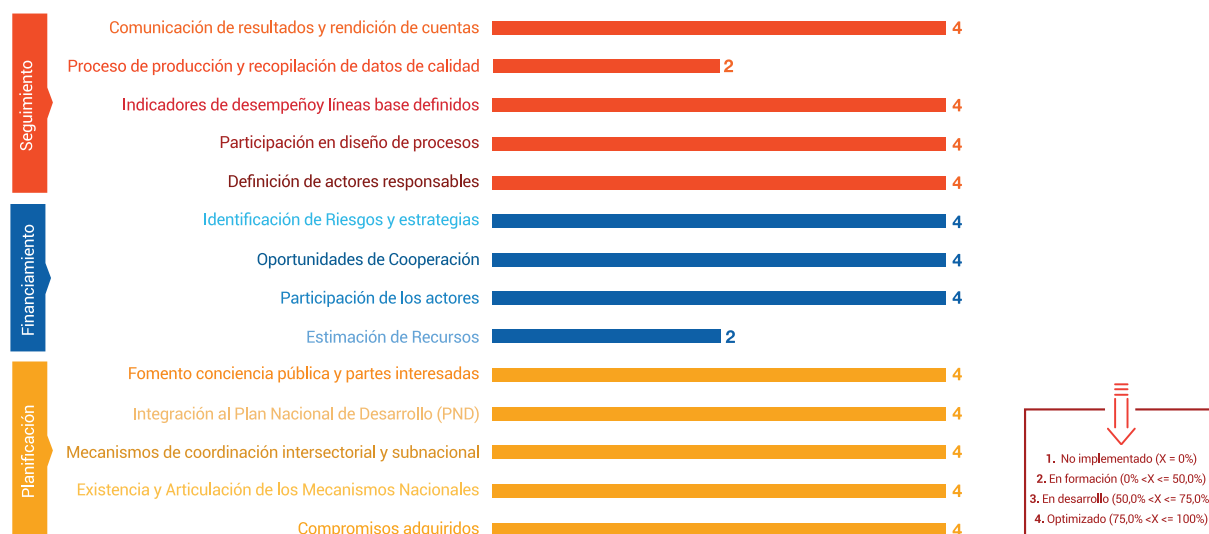
c) Eje seguimiento

Si bien el gobierno ha definido la entidad responsable de coordinar la ejecución y el seguimiento de la Política Nacional de la Mujer y la igualdad de género; y posee una base de indicadores relacionados con el ODS 5, se evidenció que se requiere de un mejoramiento en calidad y desagregación de información para la producción de los indicadores ODS. Además, no hay evidencia de documentos en que consten las estrategias de comunicación o de involucramiento con las partes interesadas.



Seguimiento **3**
 Financiamiento **3**
 Planificación **3**

México



La aplicación del índice integrado de género y la evaluación de los 3 ejes que lo componen, permite establecer que México se encuentra en nivel optimizado respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

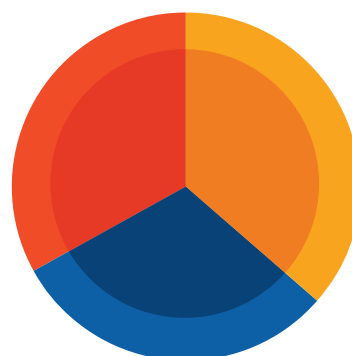
México ha adoptado los procesos y mecanismos que permiten integrar el ODS 5 en la legislación, políticas, programas, planes y presupuestos existentes en el país, al contar con políticas de género, servicios con enfoque de género, mecanismos de coordinación intersectorial con agenda de género e integración del ODS 5 al Plan Nacional de Desarrollo, pero presenta áreas de oportunidad en el marco normativo.

b) Eje financiamiento

México ha identificado los recursos y capacidades necesarias para la implementación del ODS5. Así, ha incorporado la perspectiva de género en el presupuesto público a través de un mapeo de recursos. Además, cuenta con convenios de coordinación y alianzas para atraer y movilizar recursos financieros con la participación de los sectores público y privado, y con un plan para gestionar el riesgo de financiamiento. Pese a ello, se requiere un diagnóstico de necesidades, a fin de estimar los recursos para la implementación del ODS 5, a partir de la cuantificación de los programas presupuestarios que puedan tener un impacto en la igualdad de género.

c) Eje seguimiento

México ha establecido mecanismos para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre el progreso en la implementación del ODS 5, esto porque cuenta con la definición de responsables. Se establecieron indicadores, líneas base e hitos para medir las metas del ODS 5, y los canales de comunicación para reportar los avances, disponiendo de otros medios para recibir retroalimentación del público en general. Sin embargo, se requiere fortalecer y garantizar la disponibilidad de la información para medir el cumplimiento de las metas del ODS 5.

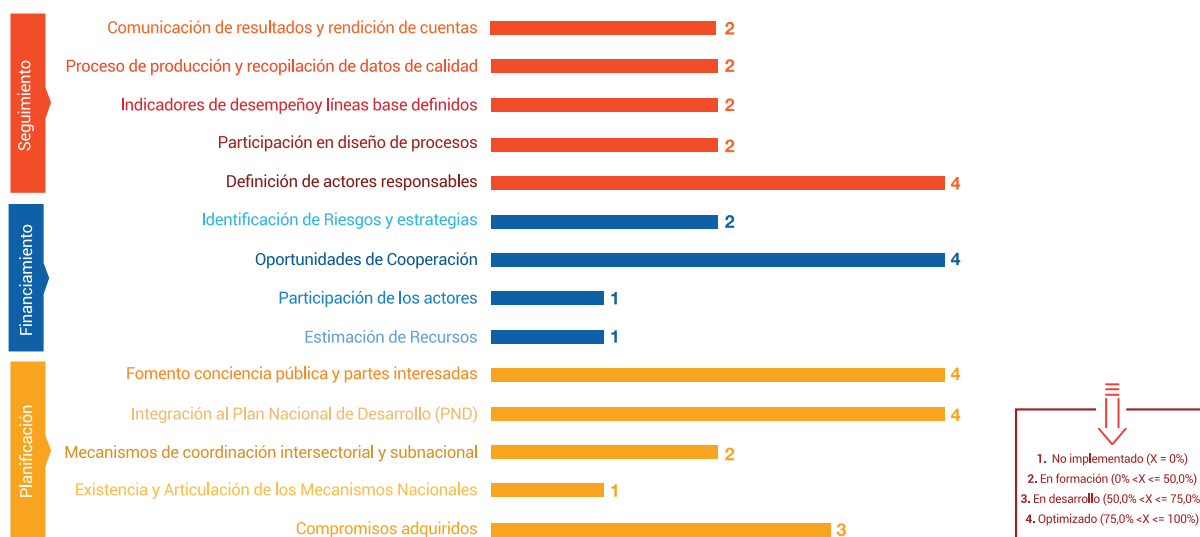


Seguimiento · 4

Financiamiento · 4

Planificación · 4

Paraguay



Con base en la aplicación del índice integrado de género y la evaluación de sus 3 ejes, se puede establecer que Paraguay se encuentra en etapa de desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación¹⁸

El gobierno posee un Plan Nacional de Desarrollo 2030, en el que el ODS 5 está alineado, excepto por 3 metas. Además, se cuenta con el esfuerzo de instituciones en cuanto a mecanismos para distribuir información y estrategias de involucramiento del ODS 5 por sectores. Se observaron iniciativas de adopción de políticas de género en las entidades sujetas de control, así como la existencia de normativas nacionales asociadas a la igualdad de género.

Existen dificultades en cuanto a los mecanismos de coordinación intersectorial y sub-nacional y el bajo porcentaje en cuanto a iniciativas de género. Además, existe bajo presupuesto asignado al Ministerio de la Mujer y no hay datos disponibles que muestren una articulación de los esfuerzos de todos los sectores en la promoción del ODS 5.

b) Eje financiamiento

Se están identificando los recursos y capacidades necesarias para asegurar su disponibilidad para la implementación del ODS 5. Así, se destaca la existencia de oportunidades de cooperación con instituciones nacionales e internacionales relacionadas con algunas metas del ODS 5. Asimismo, se destaca la elaboración

del IV Plan Nacional de Igualdad del Ministerio de la Mujer, alineado a la Agenda 2030. Pese a ello, no se cuenta con evidencia de participación de la sociedad civil y del sector privado para la elaboración de un diagnóstico de necesidades en que se contemple la estimación de recursos.

c) Eje seguimiento

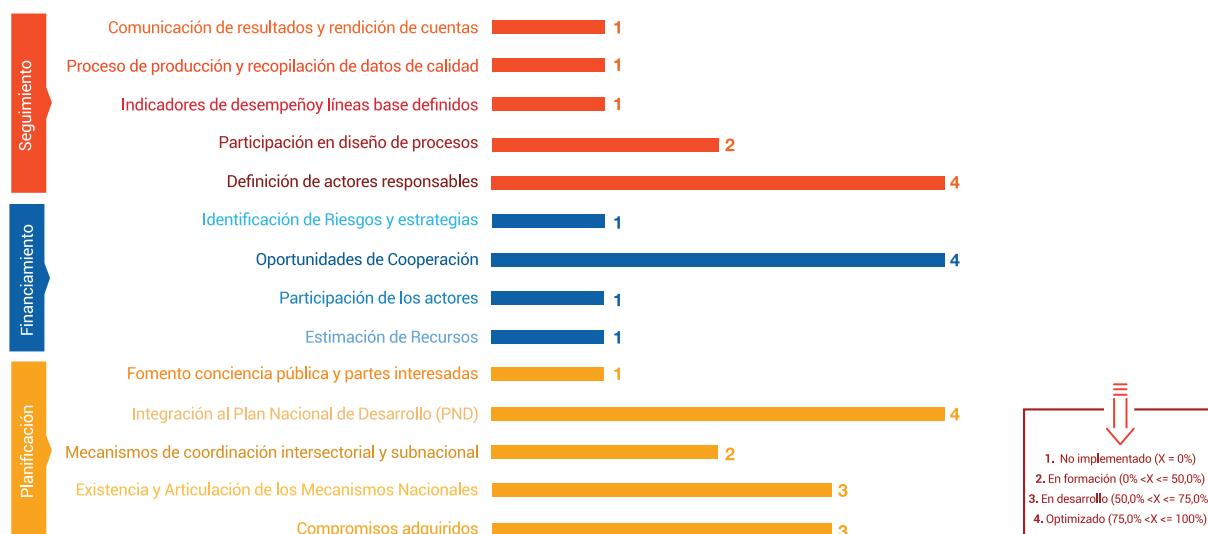
Se han realizado esfuerzos para el establecimiento de mecanismos para dar seguimiento, examinar y presentar informes sobre el progreso en la implementación del ODS 5. Asimismo, se han establecido entidades responsables para elaborar y emitir informes y la consecución del Primer Informe Nacional Voluntario en 2018. Por otra parte, existen mecanismos implementados para el seguimiento de todos los ODS de carácter informativo, pero no participativo. También se definieron indicadores de desempeño, pero aún no se han definido hitos intermedios para su seguimiento y monitoreo.



Seguimiento • 3
Financiamiento • 2
Planificación • 3

¹⁸ Se hace la aclaración acerca del componente "Existencia y articulación de los mecanismos nacionales" por cuanto se ha graficado con un grado de avance del 0%: El informe de la EFS de Paraguay indica que "no significa un grado de avance "no implementado" o que el Gobierno de Paraguay no ha adoptado procesos y mecanismos para adaptar el ODS 5 de la Agenda 2030 al contexto nacional, si no que a nivel nacional, no se cuentan con todas las variables necesarias para la aplicación correcta de la fórmula propuesta.

Perú



La aplicación del índice integrado de género y la evaluación de sus 3 ejes, permiten establecer que Perú se encuentra en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

El gobierno peruano ha dispuesto la creación de un mecanismo de igualdad de género en las entidades públicas del gobierno nacional, que aún no se concreta. Se detecta la ausencia de una política nacional para impulsar la igualdad de género, lo que limita el proceso de implementación de las actividades en el marco del ODS 5. Si bien Perú ha adoptado normativa relacionada con la igualdad de género, se carece para la totalidad del ODS 5, lo que conlleva a que no se logren los objetivos propuestos en el marco de la implementación de la Agenda 2030.

Existe débil articulación intersectorial y falta de empoderamiento de las instituciones destinadas a la promoción y acciones vinculadas a la igualdad de género en la función pública. El proceso de formulación e implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional limita el cumplimiento y articulación de las políticas peruanas en el marco de la Agenda 2030.

b) Eje financiamiento

No existe un documento formal de diagnóstico de necesidades, esto se debe a la inexistencia de normativa que establezca la asignación de recursos para atender al ODS 5 y en consecuencia no se logra evaluar los

recursos del gobierno peruano y determinar si es suficiente para el logro de los objetivos del ODS 5.

c) Eje seguimiento

El gobierno peruano carece de actores responsables del seguimiento sobre el avance del ODS 5 y no cuenta con hitos intermedios para dar seguimiento, examinar y presentar informes. El gobierno peruano tiene un sistema de monitoreo y seguimiento de los indicadores de los ODS, pero ninguno de ellos corresponde a indicadores de desempeño. El gobierno carece de instrumentos normativos para la producción y recopilación de datos de calidad ni cuenta con canales de comunicación establecidos para informar a las partes interesadas o para recibir retroalimentación sobre los avances en la implementación de los ODS.

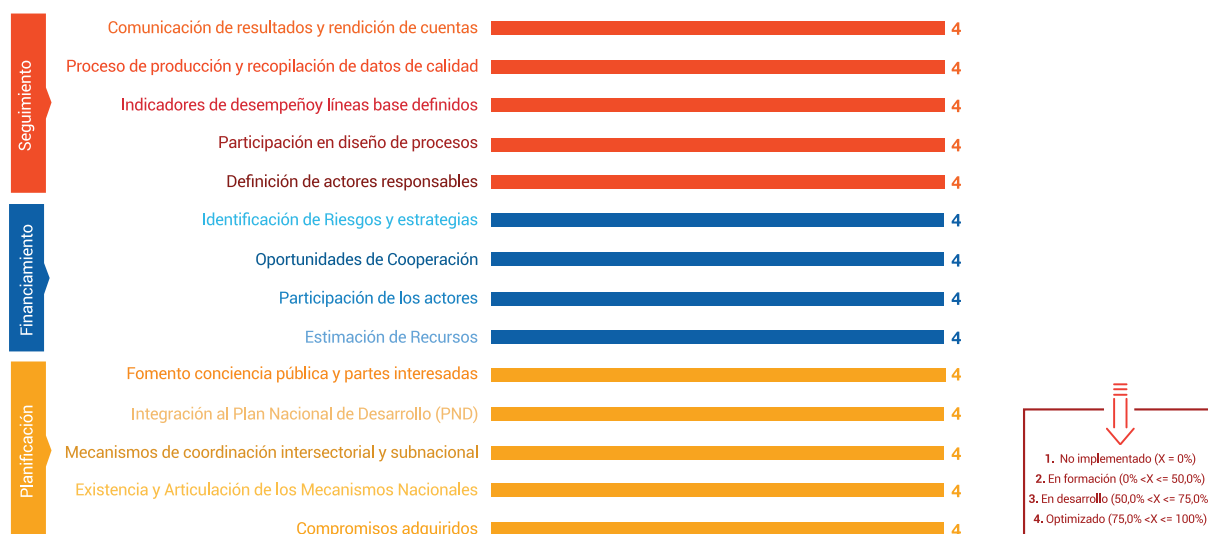


Seguimiento · 2

Financiamiento · 2

Planificación · 2

Venezuela



La aplicación del índice integrado de género y la evaluación de los 3 ejes que lo componen, permite establecer que Venezuela se encuentra en nivel optimizado respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

Venezuela, ha implementado políticas públicas y estrategias para el avance hacia igualdad y equidad de género. Se identifican instrumentos que permiten el avance en derechos y participación ciudadana de las mujeres, integrando el ODS 5 en su Plan de Desarrollo Nacional. Se identifican mecanismos nacionales y de coordinación intersectorial y subnacional.

b) Eje financiamiento

El gobierno venezolano ha elaborado anteproyectos de presupuestos sensibles al género, pero no considera la Agenda 2030 dentro de las directrices específicas. Adicionalmente, se han asignado recursos para atender de forma específica actividades y planes que tributan al ODS 5. Se han encontrado retos a superar relacionados con la conformación de equipos y la disponibilidad de recursos y deficiencias en la fase de capacitación de personal. Se identifican obstáculos que impiden el logro de metas relacionados con debilidades en planificación y no resulta evidente identificar los mecanismos para la identificación de riesgos.

c) Eje seguimiento

Venezuela ha definido los mecanismos y actores responsables del seguimiento y dispone de instancias de capacitación y divulgación. Se identifican indicadores relacionados con el seguimiento y cumplimiento del ODS 5 y se encuentra que los actores responsables han incluido el enfoque de género en la realización de mesas técnicas y capacitación estadística.

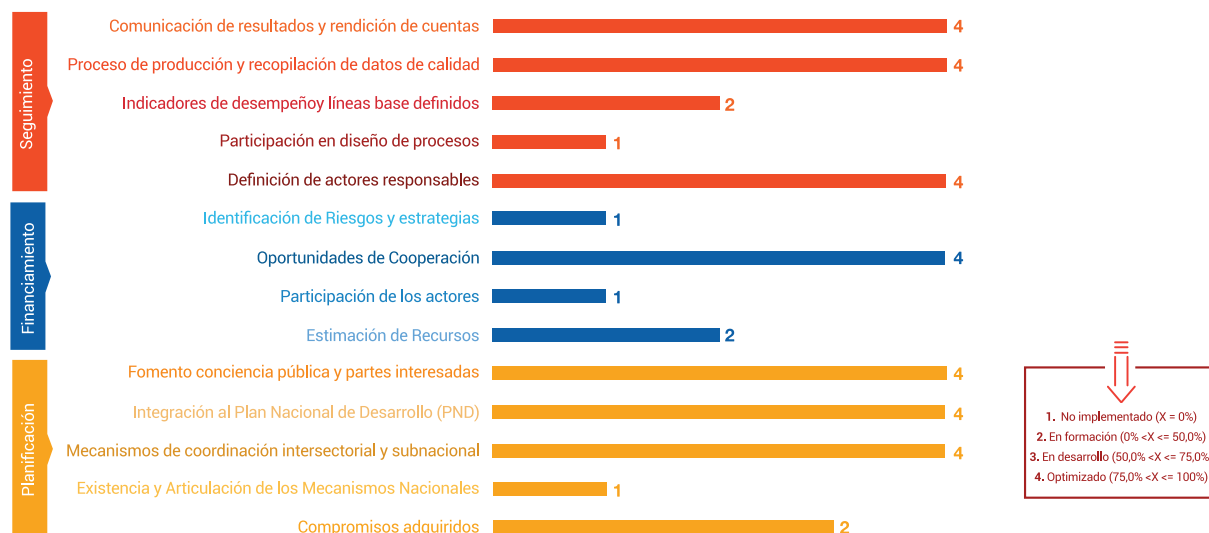


Seguimiento · 4

Financiamiento · 4

Planificación · 4

Uruguay



Sobre la base del índice integrado de género y considerando la evaluación de los 3 ejes, Uruguay se encuentra en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

Uruguay cuenta con normativa con relación a temáticas de género, sin embargo, no todos los organismos cuentan con resoluciones aprobadas que expresen voluntad política y administrativa para adoptar perspectiva de género. Se ha integrado el ODS 5 al Plan de Desarrollo Nacional y existen mecanismos de coordinación intersectorial y subnacional. Por otro lado, no fue posible obtener información respecto de la cantidad de servicios con enfoque de género, por lo que no fue posible evaluar la existencia y articulación de los mecanismos.

b) Eje financiamiento

Uruguay ha avanzado en la identificación de áreas programáticas con enfoque de género, pero no se ha realizado un diagnóstico de necesidades específicas. Por consiguiente, no es posible evaluar la participación de las partes interesadas en la elaboración del mismo. El país presenta oportunidades de cooperación, sin embargo, en cuanto a la identificación de riesgos y estrategias de mitigación, no existe documentación formal para el financiamiento de la implementación del ODS 5.

c) Eje seguimiento

Uruguay ha definido actores responsables en el eje de seguimiento, sin embargo, existen carencias en la estrategia para la igualdad de género en lo que respecta al diseño de procesos. Por otro lado, se han definido indicadores y líneas base, pero no se han establecido hitos intermedios. En cuanto a la producción y recopilación de datos de calidad, se ha creado un grupo de trabajo referido exclusivamente a indicadores para los ODS en el marco de la institución responsable a nivel nacional. Si bien existe un medio de comunicación y rendición de cuentas, se señala que dicho espacio podría ser insuficiente para una difusión más amplia de las acciones y los avances en materia de los ODS.



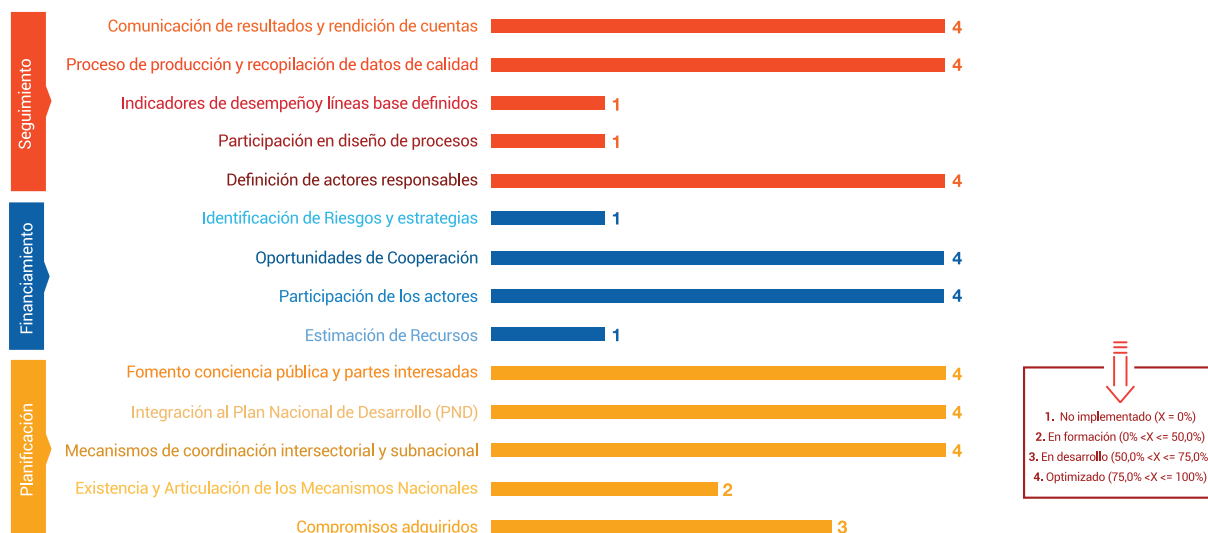
Seguimiento · 3

Financiamiento · 2

Planificación · 3

El ODS 5 en la perspectiva local

Bogotá



La aplicación del Índice Integrado para la medición de la eficacia en la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con énfasis en el ODS-5, a través de la evaluación de los 3 ejes, evidenciaron que Bogotá D.C. se encuentra en desarrollo respecto de la adopción de procesos y mecanismos, e identificación de recursos y capacidades necesarias para asegurar la implementación de este ODS.

a) Eje planificación

El gobierno de Bogotá cuenta con procesos y mecanismos para integrar el ODS 5 en el contexto distrital. En la administración distrital, el 7% de los servicios prestados se realiza con enfoque de género y de éstos el 23% está articulado interinstitucionalmente. Por otra parte, Bogotá cuenta con una política de mujeres y género que incorpora distintos sectores de la administración y un desarrollo normativo vigente y aplicable.

b) Eje financiamiento

El gobierno distrital se encuentra iniciando la identificación de las capacidades y recursos necesarios para asegurar la disponibilidad de los mismos en la implementación del ODS 5. En este eje, no se ha desarrollado gestión del riesgo de financiamiento de la implementación del ODS 5 y la estimación de recursos se encuentra en proceso de análisis e identificación. Por otro lado, se cuenta con la participación de distintos sectores del Distrito Capital, sociedad civil y no existe información oficial sobre la intervención del sector privado. Además, se evidenció la realización de convenios y oportunidades de cooperación liderados por la Secretaría Distrital de la Mujer.

c) Eje seguimiento

El gobierno cuenta con instrumentos que operativizan y monitorean los propósitos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, a través de los que se reporta el avance de las acciones institucionales efectuadas con equidad de género. A nivel nacional se puso en funcionamiento una página web¹⁹ a través de la que los ciudadanos pueden acceder a información actualizada de los indicadores nacionales.

Los procesos para dar seguimiento, examinar y presentar informes de avance del ODS 5 aún no se han implementado. Las líneas base e hitos para el ODS 5, se encuentran en proceso de actualización, situación que no ha permitido el diseño de indicadores y procesos acorde a la realidad y necesidad de la ciudad en el marco estructural de la Agenda 2030.



Seguimiento·3

Financiamiento·2

Planificación·3

19 <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#HomeSeguimiento>

II. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE PERCEPCIÓN SITUACIÓN DE GÉNERO AL INTERIOR DE LAS ENTIDADES DE OLACEFS



El estudio "Situación de Género al interior de las Entidades de la OLACEFS" fue coordinado en conjunto por la Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales (UCRI) y la Unidad de Estudios (UE) de la Contraloría General de la República de Chile. El diseño del instrumento y análisis de resultados fue responsabilidad de Sebastián Valenzuela, analista de la UE. El diseño de preguntas se trabajó con la colaboración y comentarios de un amplio equipo de trabajo integrado por funcionarias y funcionarios del Departamento de Personal y del Departamento de Capacitación de nuestra EFS. Agradecemos especialmente a la Contraloría General de la República de Costa Rica por su apoyo con una encuesta base sobre esta temática; a la Contraloría General de la República del Paraguay por sus valiosos comentarios para el diseño de preguntas; la Auditoría General de la Nación Argentina, quienes lideran la Comisión de Tecnologías y Ciencias de la Información y Comunicación (CTIC) de OLACEFS y asistieron el proceso de digitalización de la encuesta.

Objetivo general

Este estudio buscó conocer la percepción que tienen las funcionarias y funcionarios de las EFS miembros de la OLACEFS respecto a la igualdad de género al interior de sus instituciones, considerando su percepción personal sobre la materia, sobre la cultura organizacional y sobre la implementación de la igualdad de género en la gestión interna de las entidades donde laboran.

Metodología

El enfoque metodológico de este estudio fue cuantitativo de carácter exploratorio, cuyo instrumento único fue una encuesta de percepción online de 33 preguntas, utilizando una escala de Likert de 1 a 4 con las siguientes etiquetas: 1) Muy de acuerdo; 2) De acuerdo; 3) En desacuerdo; y 4) Muy en desacuerdo. La encuesta de percepción abordó tres dimensiones: 1) Percepción personal; 2A) Percepción de la cultura organizacional de la EFS; y 2B) Percepción de la implementación de la igualdad de género al interior de la EFS.

El levantamiento de información se realizó desde el 22 de noviembre al 14 de diciembre de 2018, con una extensión hasta el 31 de diciembre de 2018, y una prórroga especial otorgada a las EFS de Argentina, Brasil y México, que solicitaron más plazo por ser Entidades que tienen receso entre mediados de diciembre y enero, lo que significó una ampliación de la fecha límite al 31 de enero de 2019.

Universo, tasa de respuesta y caracterización de la muestra

El universo considerado para este levantamiento contempló a la totalidad de las funcionarias y funcionarios de las 22 Entidades Fiscalizadoras Superiores Miembros Plenos de la OLACEFS, que corresponden a una dotación general de 30.012, con 4.459 encuestas respondidas, lo que representa un 15% del universo total.

Tabla 1 – Tasa de respuesta por EFS a partir del universo respectivo

Entidad Fiscalizadora Superior	Respuesta	Universo	Tasa de respuesta respecto del universo
	n	N	%
Auditoría Superior de la Federación de México	979	979	100%
Contraloría General del Estado Plurinacional de Bolivia	312	312	100%
Contraloría General de la República de Chile	677	2.102	32%
Auditoría General de Belice	12	42	29%
Contraloría General de la República de Perú	762	2.989	25%
Contraloría General de la República de Costa Rica	170	703	24%
Contraloría General del Estado de la República del Ecuador	433	2.513	17%
Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico	81	520	16%
Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras	98	660	15%
Contraloría General de la República de Panamá	416	3.660	11%
Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay	36	376	10%
Auditoría General de la Nación Argentina	116	1.320	9%
Cámara de Cuentas de la República Dominicana	34	520	7%
Contraloría General de Cuentas de la República de Guatemala	130	2.311	6%
Contraloría General de la República de Paraguay	33	940	4%
Contraloría General de la República de Colombia	128	4.000	3%
Corte de Cuentas de la República de El Salvador	12	1.321	1%
Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil	20	2.369	1%
Contraloría General de la República de Cuba	6	1.240	0%
Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela	2	662	0%
Contraloría General de la República de Nicaragua	1	443	0%
Contraloría General de Curazao	1	30	0%
Total OLACEFS	4.459	30.012	15%

En la estadística global, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, una dotación total de 4459 funcionarias y funcionarios de la OLACEFS representa una muestra estadísticamente aceptable para un análisis general transversal, considerando a la totalidad de las EFS de manera anónima.

Utilizando el mismo criterio de forma individual, solamente 6 EFS (coloreadas en la Tabla 1) satisfacen las exigencias mínimas de representatividad muestral²⁰ para un eventual análisis comparativo posterior. Estas son: 1) Contraloría General del Estado Plurinacional de Bolivia; 2) Auditoría Superior de la Federación de México; 3) Contraloría General de la República de Chile; 4) Contraloría General de la República de Perú; 5) Contraloría General del Estado de la República del Ecuador; y 6) Contraloría General de la República de Panamá. Las 16 EFS restantes no satisfacen este criterio en sus tasas de respuesta, sin embargo, las respuestas de sus funcionarios fueron consideradas para el análisis general, que es el centro de este resumen ejecutivo.

²⁰ La representatividad de cada EFS se evalúa individualmente, sobre la base del concepto de representatividad muestral en relación a sus universos respectivos. A modo de ejemplo, la EFS de Belice tuvo una tasa de respuesta de un 29%, con 12 encuestas atendidas de un universo de 42 funcionarias y funcionarios. Sin embargo, para considerar una representatividad muestral adecuada habría requerido de a lo menos 38 respuestas.

Resumen ejecutivo de resultados

Introducción

Este resumen ejecutivo presenta resultados preliminares del análisis, que consideró las respuestas de quienes trabajan en las 22 EFS miembros de la OLACEFS, de forma anónima. Se presenta un breve análisis general, algunos gráficos relevantes a analizar y, finalmente, nuestras consideraciones investigativas de cara al futuro.

En los gráficos se presentan las percepciones de las encuestadas y encuestados siguiendo sus porcentajes de acuerdo (correspondientes al promedio porcentual entre las respuestas Muy de acuerdo y De acuerdo de nuestra escala de Likert) para cada respuesta a las afirmaciones respectivas. En el Informe Final de Resultados se abordará este análisis con la profundidad, densidad bibliográfica y apertura de cuestionamientos correspondientes con el debate que merece la complejidad del ODS N° 5 de Igualdad de Género en su amplio espectro de dimensiones.

Análisis general

Para comenzar, se realiza positivamente que las funcionarias y funcionarios de las distintas EFS que componen la OLACEFS mostraran afinidad por la temática de género y su relación con la igualdad de oportunidades. En este punto no hubo una diferencia pronunciada entre mujeres (95% de acuerdo) y hombres (91,6% de acuerdo), lo que indica que las personas están alineadas con la idea de la igualdad de género y que incluso, más allá del mero interés, se sienten identificadas con la temática, lo que significa una línea base sólida que permite sostener los hallazgos posteriores.

En relación a los estereotipos de género presentes en la división sexual del trabajo, esto es, entender que a las mujeres tienen un rol reproductivo, como “amas de casa”, y los hombres una labor productiva como “proveedores”, con la consiguiente carga simbólica derivada de un determinismo biológico-sexual, podemos ver que hay una amplia mayoría de mujeres (71,5%) y hombres (67,7%) que no adhieren a estas representaciones sociales.

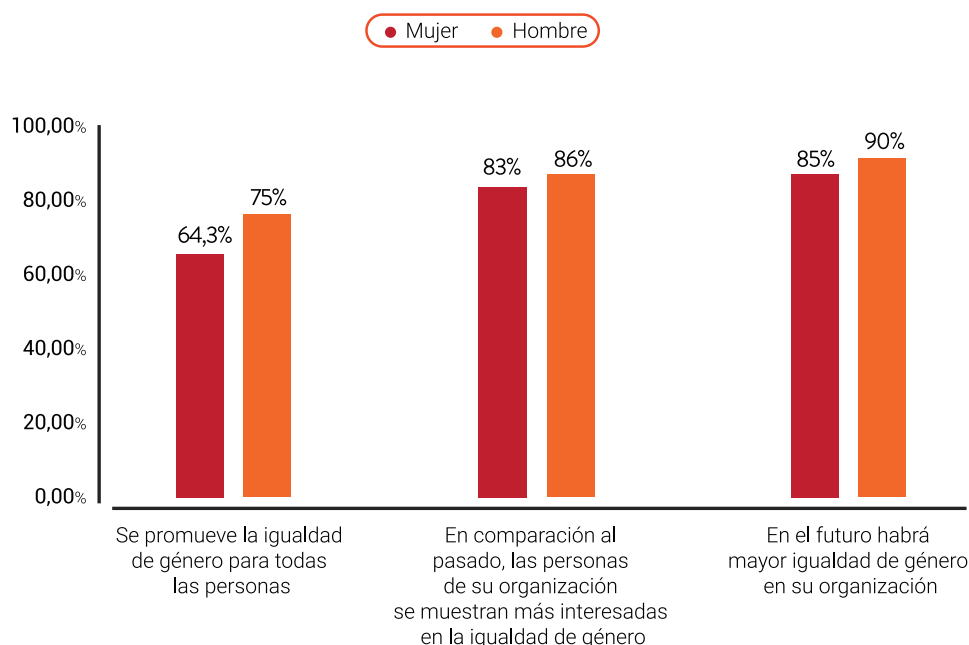
En la misma línea, hay una mayoría de mujeres (84,6%) y hombres (90,1%) que manifestaron su acuerdo con la existencia de una política de remuneraciones, incentivos y beneficios equitativa entre mujeres y hombres en sus EFS. Ese amplio porcentaje de acuerdo se replica en cuanto a la igualdad de acceso a actividades de capacitación y formación (90,2% mujeres y 94,8% hombres).

Pese a que en términos generales se observa un mayor optimismo de los hombres por sobre el de las mujeres –una constante en este estudio– hay cifras que dan cuenta de situaciones que pueden y deben mejorar para fortalecer la igualdad de género en sus distintas dimensiones al interior de nuestras instituciones, planteando un gran desafío.

Por ejemplo, un 47,9% de mujeres y un 40,6% de hombres manifiestan que no existen acciones institucionales en sus EFS que, en la práctica, promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Lo anterior es un elemento a considerar en la elaboración de una política de género eficaz, dado que la conciliación del trabajo y la vida privada es uno de los elementos que colaboran transversalmente con la co-responsabilidad parental y por esa vía, actúa como antídoto frente a la presión que los estereotipos de género ejercen sobre nuestras funcionarias y funcionarios en su trabajo y vida cotidiana.

A continuación, se presentan algunos gráficos que dan cuenta de los desafíos que tenemos por delante.

Gráfico 1 - Porcentaje de acuerdo sobre la percepción en el tiempo de la igualdad de género en su organización según sexo

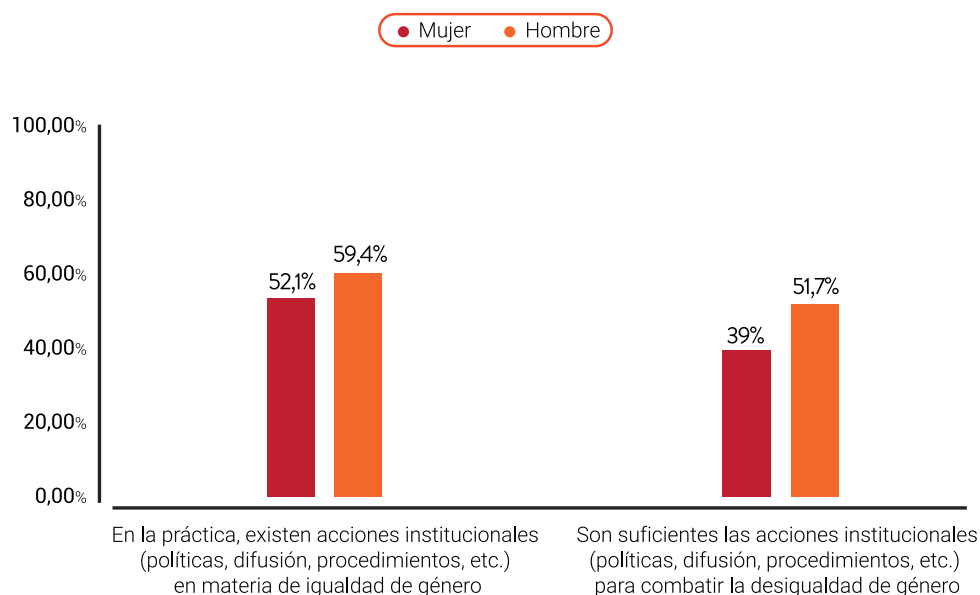


Este primer gráfico nos muestra algo muy positivo: la percepción en el tiempo de la igualdad de género en las EFS de la OLACEFS, considerando respectivamente presente, pasado y futuro, resulta en un promedio de acuerdo entre hombres y mujeres de un 80,4%.

No deja de ser interesante constatar que el porcentaje promedio de acuerdo más bajo entre mujeres y hombres (69,7%) corresponde a la percepción actual de la promoción de la igualdad de género para todas las personas. Ante ello, nos preguntamos: ¿cómo se fundamenta el optimismo a futuro de un 87,5% entre mujeres y hombres? ¿este optimismo a futuro responde

a evidencias concretas percibidas actualmente por las y los funcionarios, o se trata más bien de un anhelo para el futuro sin una evidencia objetiva que lo respalde? Estas preguntas se estiman importantes, puesto que puede existir una gran diferencia entre ser conscientes del significado y anhelo de la igualdad de género en nuestras EFS y observar, de un modo más crítico y actual, la percepción sobre su implementación concreta en diversos ámbitos institucionales. ¿Es la igualdad de género algo a lo que queremos llegar o algo a lo que realmente nos estamos aproximando?

Gráfico 2 – Porcentaje de acuerdo respecto de la percepción de la igualdad de género en las acciones institucionales según sexo

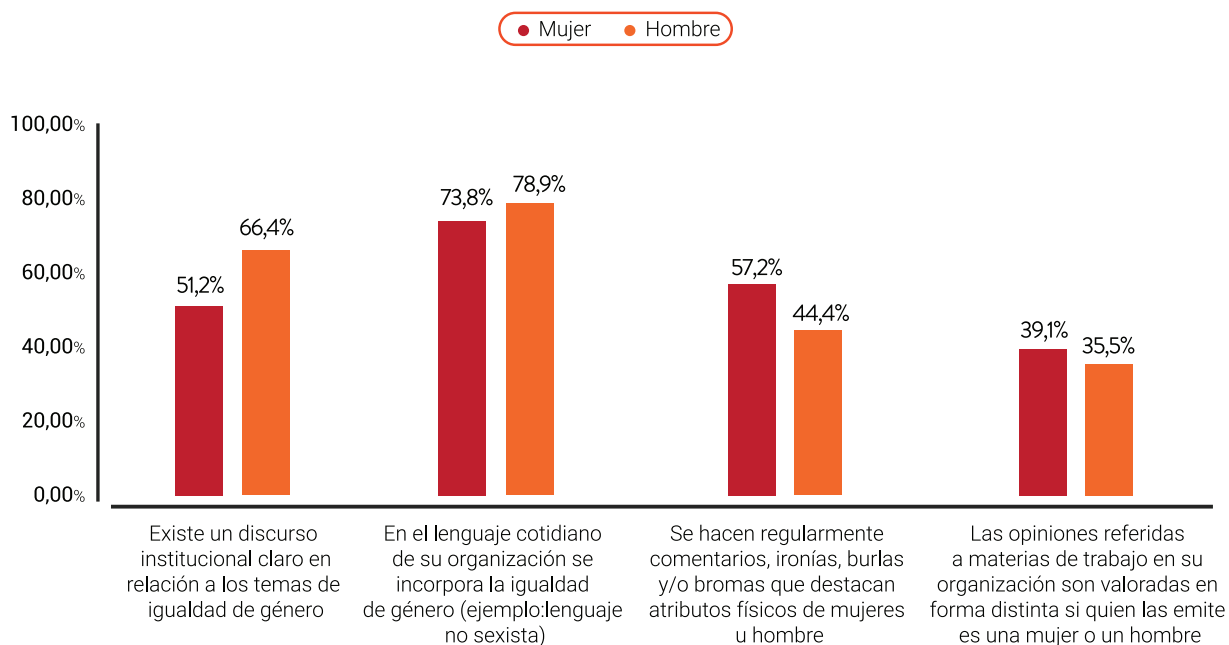


En general y en contraste con la gráfica anterior, este gráfico muestra que el optimismo de las respuestas anteriores puede disminuir considerablemente, al introducir las palabras “en la práctica” en el fraseo de algunas afirmaciones, forzando la percepción a un ejercicio concreto y específico antes que abstracto y generalizado.

Al analizar los gráficos anteriores podemos concluir que un 47,9% de las mujeres y un 40,6% de los hombres creen que no existen acciones institucionales en materia de igualdad de género.

Este punto es fundamental, pues aquí no se preguntó si se estaba de acuerdo con las acciones institucionales en materia de igualdad de género, sino que se inquirió directamente por su existencia, lo que pone de relieve una situación que debería llamar la atención, esto es que un 44,3% aprox. de funcionarias y funcionarios de las EFS de OLACEFS cree que las acciones institucionales en materia de igualdad de género ni siquiera existen. Y respecto al 55,7% aprox. que cree que sí existen, un 45,4% aprox. cree que son insuficientes. Asimismo, debe considerarse que dentro de dicho promedio (45,4%) solo un 39% corresponde a las mujeres.

Gráfico 3 – Porcentaje de acuerdo respecto de la percepción de la igualdad de género en distintas formas de emplear el lenguaje en su organización según sexo



Considerando el porcentaje promedio de acuerdo en la percepción de mujeres y hombres, podemos ver que una mayoría (76,4%) percibe que la igualdad de género estaría incorporada en el lenguaje cotidiano de la organización (por ejemplo, lenguaje no sexista). Sobre este punto hay similitud entre mujeres (73,8%) y hombres (78,9%).

Distinto es el escenario frente al discurso institucional, donde el acuerdo cae a un 58,8%. En este caso una de cada dos mujeres (51,2%) y dos de cada tres hombres (66,4%) manifestaron su acuerdo. Esto es indicativo de una deuda institucional sobre este punto, pues si se percibe que la propia institución no ha integrado la igualdad de género en su discurso, se facilita el que desigualdades y/o discriminaciones de género se sostengan en el lenguaje cotidiano, tanto formal como informal.

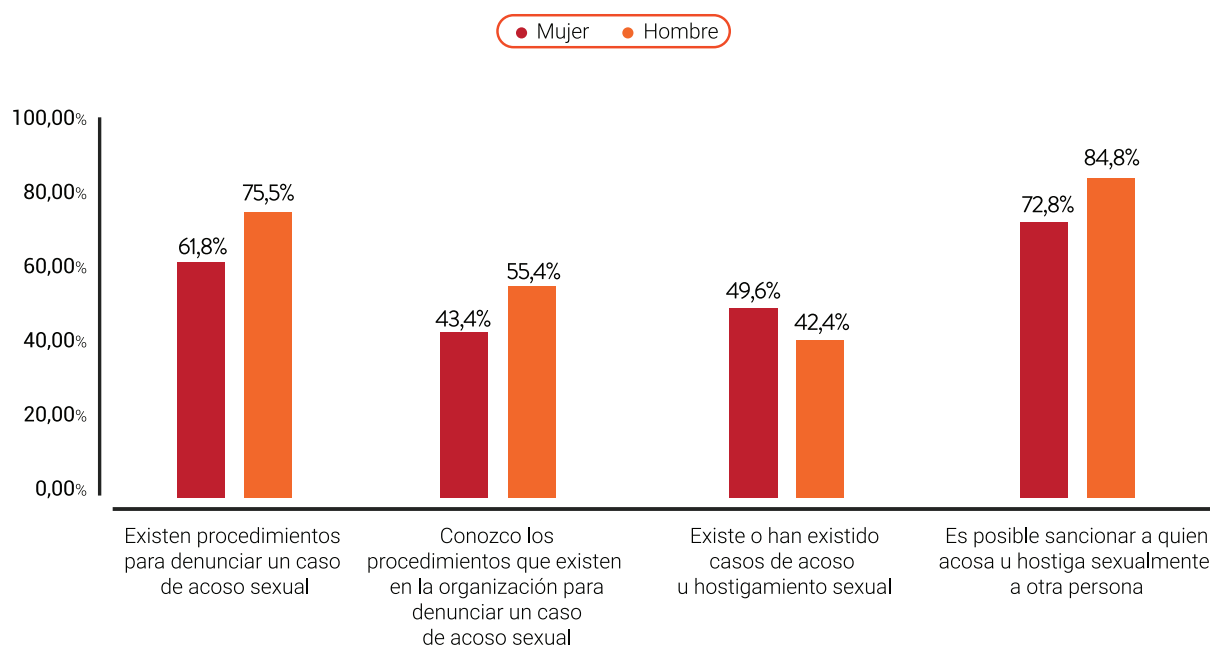
De acuerdo a lo anterior, podría pensarse que la igualdad de género está más presente en el lenguaje cotidiano interpersonal que en el discurso institucional. Sin embargo, cuando nos enfrentamos a la afirmación “Se hacen regularmente comentarios, ironías, burlas y/o bromas que destacan atributos físicos de mujeres u

hombres” (un caso de discriminación arbitraria en el lenguaje cotidiano interpersonal), verificamos que el lenguaje interpersonal coloquial tiene una evaluación menos positiva (50,8%) que el posee el discurso institucional (58,8%).

De lo anterior se desprende que la percepción de la igualdad de género en el lenguaje es más optimista y positiva cuando se trata de una abstracción general o de una expresión más formal, sea como lenguaje cotidiano o discurso institucional (sobre todo en el caso de los hombres, que muestran un mayor optimismo). Por su parte, cuando se trata de una comunicación más informal entonces la percepción es más negativa.

Finalmente, vemos que más de un tercio del universo encuestado (39,1% para las mujeres y 35,5% para los hombres) está de acuerdo con la afirmación: “Las opiniones referidas a materias de trabajo en su organización son valoradas en forma distinta si quien las emite es una mujer o un hombre”. Esta cifra representa un desafío importante para las EFS de OLACEFS que deben trabajar para lograr una real igualdad de género y no discriminación.

Gráfico 4 – Porcentaje de acuerdo respecto de procedimientos, casos y sanciones de acoso u hostigamiento sexual en su organización según sexo



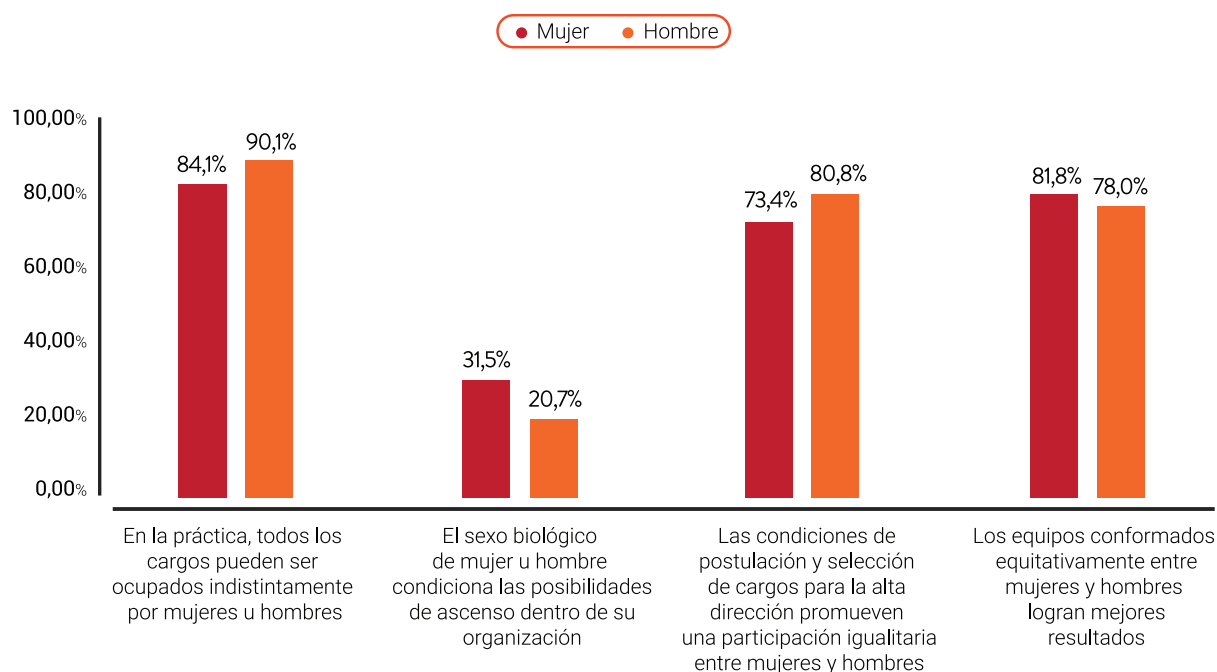
Esta gráfica muestra que el porcentaje de acuerdo sobre la existencia de procedimientos para denunciar un caso de acoso sexual es bastante diferente entre mujeres y hombres.

Mientras el 75,5% de los hombres afirma que estos procedimientos existen, hay un 61,8% de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación. Esto resulta en un promedio de acuerdo de un 68,7%. No obstante lo anterior, cuando se les pregunta por su conocimiento sobre estos procedimientos, el porcentaje de acuerdo cae a un 49,4% (43,4% para mujeres y 55,4% para hombres). Lo anterior permite afirmar que cuando se trata del conocimiento real sobre estos procedimientos, tanto hombres como mujeres demuestran desconocimiento, lo que puede volverse alarmante si se contrasta con las siguientes dos afirmaciones.

Existe solamente un 27,2% de mujeres que cree que no es posible sancionar a quien acusa u hostiga sexualmente a otra persona. Ello, sin perjuicio que un 49,6% de mujeres y 42,4% de hombres afirma que han existido casos de hostigamiento u acoso sexual en sus EFS.

Del análisis anterior surge la siguiente pregunta: ¿por qué una de cada tres mujeres percibe que no sería posible utilizar los mecanismos de denuncia y sanción de acoso sexual? Responder esta pregunta es de vital importancia para comprender las limitaciones que pueden presentar los procedimientos administrativos que lidian con estos casos, donde la efectividad de los mismos puede depender de variables que no están siendo contempladas.

Gráfico 5 – Porcentaje de acuerdo sobre la implementación de la igualdad de género en la selección, ascenso y conformación de equipos en el trabajo



Este gráfico nos muestra números positivos, en términos generales.

El 87,1% de quienes respondieron la encuesta (84,1% de mujeres y 90,1% de hombres) percibe que todos los cargos de su institución pueden ser ocupados indistintamente por mujeres u hombres. En la misma línea, existe consenso (80%) en torno a que los equipos conformados equitativamente entre ambos sexos logran mejores resultados que un equipo conformado sin balance de género. Ahora, será interesante, en un futuro proyecto, indagar sobre los factores que sostienen esta percepción.

Contrastando lo anterior, la percepción sobre ascensos, y postulación y selección de cargos para mujeres presenta ciertos resabios de discriminación.

En efecto, en relación con la posibilidad de ascenso hay un 31,5% de mujeres que piensa que su sexo biológico condiciona su posibilidad de ascender en la organización. A su turno, hay un 26,6% de mujeres que percibe que las condiciones para la postulación y selección de cargos de la alta dirección no promueven una participación igualitaria entre mujeres y hombres.

Lo anterior, muestra que si bien no se percibe discriminación para acceder a cargos dentro de la EFS, en términos generales, éstas sí estarían presentes en desmedro de las mujeres cuando se trata de ascensos y postulaciones a cargos de alta dirección.

Reflexiones finales y desafíos a futuro

A partir del análisis efectuado queda en evidencia la existencia de percepciones sobre la igualdad de género que pueden servir de sustento para el desarrollo e implementación de políticas conscientes a favor de la no discriminación e inclusión de la perspectiva de género en nuestras EFS.

Este trabajo se plantea como un punto de partida, que nos servirá para continuar trabajando con enfoque de género a nivel de OLACEFS y dentro de cada una de sus entidades miembros.

En efecto, los resultados de la encuesta muestran que nuestras funcionarias y funcionarios perciben que hoy somos más receptivos con los temas de género que en el pasado. A partir de las respuestas recibidas se concluye que las personas se identifican con la temática de género, aún cuando se requiere de elementos y apoyos que le permitan una expresión efectiva, cotidiana y sostenida en el tiempo.

Para ello, hoy contamos con un análisis que nos permitirá orientar las posibilidades de mejora, que surge de las propias funcionarias y funcionarios de las Entidades Fiscalizadoras miembros de OLACEFS. Estos resultados son también un llamado a nuestras autoridades a reconocer la importancia de la incorporación validación y reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres en nuestras EFS.

Es claro que existen varios asuntos en que se abren posibilidades de mejora, sin embargo lo importante era instalar el debate en la OLACEFS, desde lo más abstracto y personal hasta lo más concreto y generalizado, con una encuesta larga de 33 preguntas, dándole cabida a diversas variables en esta compleja temática.

Esta encuesta es una manifestación efectiva de una de las cuatro líneas de acción que las EFS reunidas en INTOSAI han definido para apoyar la implementación de la Agenda 2030. A través de una evaluación de nuestra situación interna en materia de género, hicimos un ejercicio que nos permite tener conciencia de dónde estamos parados y, sobre esa base definir hacia dónde deberíamos encaminarnos. Esta es la mejor forma de liderar con el ejemplo, para ser modelos de transparencia y accountability.

Frente al desafío que este estudio ha erigido en forma de cuestionamientos e hipótesis, nuestro objetivo es seguir indagando a través de una aproximación cualitativa que pueda hacerse cargo de algunos vacíos propios de la exploración cuantitativa. Por esa vía queremos lograr una mayor profundidad en cuanto a significados, experiencias y representaciones sociales en escenarios socioculturales diferentes, donde exista una sana atención, escucha y diálogo con nuestras entrevistadas y entrevistados. Lo anterior, con un alto estándar ético, permitiéndonos así conciliar una comunicación transparente en nuestras organizaciones, como también una mayor especificidad en la información recogida y, de tal modo, contar con el respaldo adecuado para una implementación participativa de políticas con perspectiva de género en nuestras EFS.



G l o s a r i o ²¹

Género: “Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres”.

Igualdad de género: “Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.”

Representaciones sociales²²: “Estructuras simbólicas que tienen su origen en la capacidad creativa del psiquismo humano y en las fronteras que imponen las dinámicas sociales”.

Esteriotipos de género: “Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres”.

División sexual (o por género) del trabajo: “se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo”.

Discriminación por género²³: “Toda restricción, distinción o exclusión basada en el sexo, que tenga por objeto menoscabar el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer de sus derechos humanos, políticos, económicos, sociales, culturales y civiles”.

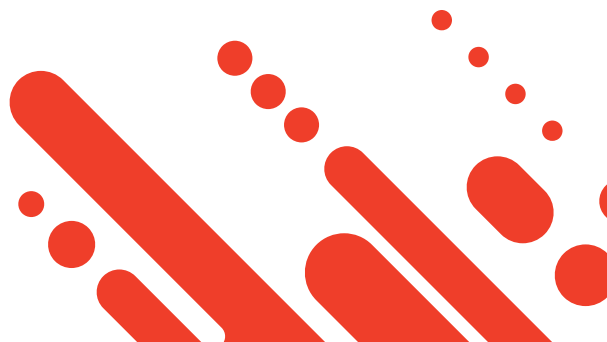
Acoso sexual²⁴: “la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

21 Definiciones extraídas del Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres, recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=le&lang=es>, salvo en los casos que se indica.

22 Guareschi, P.A., Jovchelovitch, S. (Ed). (1995). Textos em representações sociais. Rio de Janeiro, Brasil: Editora Vozes.

23 Comisión de Derechos Humanos y Género de la Asociación Nacional de Magistrados, Asociación de Magistradas Chilenas MACHI. (2015). Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el Poder Judicial Chileno. (nº 255978). Recuperado de: <http://www.magistradaschilenas.cl/wp-content/uploads/2018/04/MACHI-COMPLETO.pdf>

24 OIT. (2019). Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales 108.^a. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711244.pdf



A c r ó n i m o s

ACNUDH: Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos

AGNU: Asamblea General de las Naciones Unidas

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CPC: Comisión de Participación Ciudadana

CTIC: Comisión de Tecnologías y Ciencias de la Información y Comunicación

EFS: Entidades Fiscalizadoras Superiores

IDI: INTOSAI Development Initiative (por sus siglas en inglés)

INTOSAI: Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (por sus siglas en inglés)

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OLACEFS: Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores

ONU: Organización de las Naciones Unidas

UCRI: Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales

UE: Unidad de Estudios



A n e x o

Índice de Género de los ODS

En respuesta a la necesidad urgente de contar con herramientas para respaldar el análisis basado en datos y con el propósito de responsabilizar a las socias y los socios del desarrollo de la igualdad de género en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Equal Measures 2030 (EM2030) y sus aliadas y aliados pusieron en marcha una prueba piloto del Índice de Género de los ODS.

El índice es la herramienta más completa alineada explícitamente con los ODS para medir la igualdad de género. El Índice de Género de los ODS de 2019 incluye 51 indicadores en 14 de los 17 objetivos oficiales y cubre 129 países en todas las regiones del mundo. El índice se basa en un conjunto independiente de entre tres y cinco indicadores para cada objetivo. En el espíritu de un enfoque que todos los indicadores —incluso aquellos que no están incluidos en el marco oficial de los ODS o que tradicionalmente no se consideran como aspectos de “género”— captan dimensiones importantes de la igualdad de género.

Por lo tanto, los puntajes del índice deben interpretarse como resultados de referencia. El Índice de Género de los ODS de 2019 es una fotografía de la situación actual del mundo en relación con la visión de igualdad de género establecida por la Agenda 2030.

Diseño del Índice

Sobre la base de varias consultas técnicas y una revisión formal realizada por el centro del Sistema de Información Operacional Corporativo (COIN) en el Centro Común de Investigación de la UE, EM2030 refinó el marco del índice inicial, introdujo dos nuevos objetivos (ODS 9 y ODS 11) y revisó el marco de los indicadores. Se consideraron y adoptaron otros aspectos del diseño en relación con la ponderación, la introducción de metas y temas relacionados con la presentación.

El índice se basa en un conjunto independiente de entre tres y cinco indicadores para cada objetivo. En el espíritu de un enfoque que todos los indicadores —incluso aquellos que no están incluidos en el marco oficial de los ODS o que tradicionalmente no se consideran como aspectos de “género”— captan dimensiones importantes de la igualdad de género. El índice general se calcula en función de los indicadores individuales (valorando el uso de datos nacionales sobre estimaciones por EM2030), con base en un umbral de al menos el 85 por ciento de los indicadores o 44 de los 51 indicadores. Los puntajes del índice para cada uno de los 14 objetivos se calculan con base en un umbral de 75 por ciento de los datos disponibles. Los objetivos se calculan por separado debido a la necesidad de no dar un peso a los datos faltantes, pero basándose en los datos proporcionados por los gobiernos nacionales. Un país puede dejar de considerar un objetivo y aún ser incluido en el índice (por ejemplo, China, Irak e Irlanda).

Si el índice sirve como una herramienta de rendición de cuentas, debe permitir a los usuarios medir la distancia faltante en el cumplimiento de las metas de los ODS para los indicadores, realizar comparaciones regionales y realizar un seguimiento de los puntajes a través del tiempo. El enfoque para establecer metas fue utilizar las metas oficiales de los ODS donde existían y establecer metas ideales con umbrales altos para otros indicadores (por ejemplo, la meta para la participación de las mujeres en el parlamento es la paridad de género en el rango de 47-53 por ciento). Las variables categóricas (ninguna de las cuales eran binarias) se adaptaron a indicadores compuestos y puntajes asignados. Los porcentajes reales y los puntajes compuestos se normalizaron en una escala de 1-100 para generar puntajes de indicadores en una escala común, donde un número más alto está más cerca de alcanzar la meta.



Hallazgos clave de la Región de América Latina y el Caribe

Con un puntaje promedio en el índice regional de 66.5, América Latina y el Caribe es la segunda región con la clasificación más alta en el Índice de Género de los ODS de 2019. Los países con mayor desempeño de la región, Chile, Costa Rica y Uruguay, se ubican entre los 50 primeros países en el índice y, junto con Argentina, Jamaica y Trinidad y Tobago, reciben puntajes “medios” en general en el índice. Catorce países reciben puntajes “deficientes” y uno (Guatemala) recibe un puntaje “muy deficiente” en general. Sin embargo, la región de América Latina y el Caribe comparte con la de Europa y América del Norte el hecho de que son las dos únicas regiones en las que ningún país cae en el último cuartil de los puntajes generales en el índice.

En general, la región se caracteriza por su apretado agrupamiento de países en los puntajes del índice, así como en la mayoría de los objetivos —la región tiene menos valores atípicos en los puntajes más altos y más bajos que las demás regiones. La diferencia en los puntajes generales del índice entre el país mejor clasificado (Uruguay) y el clasificado con el puntaje más bajo (Guatemala) en la región es de 17 puntos, la brecha más pequeña observada en cualquier región. Y la mayor brecha entre dos países de la región es de 49 puntos en cualquier objetivo (la única región donde este es el caso). Además, ningún país de la región se encuentra clasificado entre los tres países con menor desempeño en ninguno de los objetivos. El único indicador en el cual un país latinoamericano se encuentra en la parte más baja de las clasificaciones globales es en el tema de violencia contra las mujeres.

Como región, América Latina y el Caribe se desempeña mejor, en relación con otras regiones y en términos de proximidad para alcanzar las metas, en el ODS 2: Hambre y Nutrición ODS 3: Salud, ODS 4 Educación, ODS 6: Agua y Saneamiento y ODS 7: Energía. La región queda por debajo de los promedios globales para el ODS 10: Desigualdad, ODS 11: Ciudades y Comunidades, ODS 16: Paz e Instituciones y ODS 17: Alianzas.

Si bien todas las regiones están drásticamente rezagadas respecto a las metas del Objetivo 17: Alianzas, América Latina y el Caribe es la región con el puntaje más bajo en el objetivo, con países que enfrentan muchos desafíos para alcanzar las metas de gasto social como porcentaje del PIB y la apertura de las estadísticas de género. Algunos patrones se observan en los puntajes: en promedio, los países de América del Sur obtienen mejores resultados que los de América Central, aunque Costa Rica ocupa el 3er lugar en la región en general. Los países con los puntajes más bajos en general en la región (Guatemala, Honduras, Nicaragua y Venezuela) han experimentado conflictos civiles o disturbios políticos significativos en los últimos 30 años; notablemente, Colombia se desempeña mejor que otros países afectados por conflictos o posconflictos (ver el Recuadro 4 para obtener más información sobre los índices en los países afectados por conflictos) y ocupa el 8avo lugar en la región en el Objetivo 16: Paz e instituciones —aunque el promedio regional para el indicador sigue siendo “deficiente”, lo que indica que aún queda mucho por hacer para mejorar las instituciones y garantizar la seguridad de las mujeres en Colombia y en toda la región.

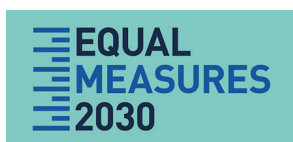
Todos los países que se encuentran en la parte inferior de las clasificaciones regionales obtienen resultados deficientes (menos de 1/3 del camino hacia una meta) en uno o más indicadores relacionados con la violencia o la seguridad física de las mujeres, ya sea seguridad caminando por la noche, percepciones de la violencia de la pareja, homicidios de mujeres, o estabilidad del estado (Brasil, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Venezuela). Ningún país en la región se desempeña mejor que los demás en todos los objetivos.

El desempeño varía dentro de la región en el ODS 4: Educación, el ODS 5: Igualdad de Género y el ODS 16: Paz e Instituciones. En el ODS 4: Educación, por ejemplo, casi todos los países de las regiones se encuentran dentro de diez puntos de la meta de alfabetización femenina y la retención en la escuela primaria es generalmente alta; pero Nicaragua está 20 puntos por debajo del siguiente país más bajo en progresión de la educación primaria de las niñas; y Guatemala y Nicaragua están cerca de diez puntos por debajo del siguiente país con menor nivel en alfabetización. Y hay una amplia variación en el indicador 4b: Porcentaje de mujeres jóvenes de 3 a 5 años por encima de la edad de graduación de la escuela secundaria superior que han completado la educación secundaria, donde solo Chile, Jamaica y Perú están dentro de los 20 puntos de la meta; Brasil es el país con la clasificación más baja en el indicador y, sorprendentemente, Uruguay, el país con mayor puntaje general en la región, es el 4° más bajo en este indicador.

ODS 5: Igualdad de Género



La región se desempeña relativamente bien en comparación con otras regiones en cuanto a los indicadores del matrimonio precoz y las percepciones de violencia entre la pareja, con excepciones, como las altas tasas de matrimonio precoz en la República Dominicana, Honduras y Nicaragua, así como las altas tasas de aceptación de la violencia de pareja en Ecuador y Perú. A la región le va bastante bien en comparación con otras regiones en cuanto a los indicadores relacionados con la participación de las mujeres en el gobierno —varios países de América Latina y el Caribe han alcanzado o superado la paridad en los parlamentos nacionales— pero, en promedio, todas las regiones están muy por debajo de la paridad. Sin embargo, la región está más rezagada con el indicador 5c: Grado en que existen causales para el aborto legal (puntaje), con 16 países en la región con restricciones legales importantes para el aborto; la región es la de menor desempeño del mundo en esta medida fundamental para la salud y la capacidad de tomar decisiones de las mujeres.



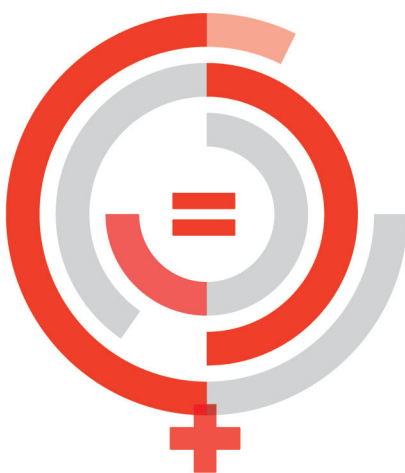
→ data.em2030.org

Datos de la Región de América Latina y el Caribe →



Informe completo →





OLACEFS

La Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) es un organismo internacional, autónomo, independiente, apolítico y de carácter permanente que se establece como un foro superior para intercambiar ideas y experiencias relacionadas a la fiscalización y al control gubernamental, así como al fomento de las relaciones de cooperación y desarrollo entre dichas entidades.

www.olacefs.com

facebook.com/OLACEFS

twitter.com/OLACEFS_oficial

Instagram.com/OLACEFS

youtube.com/OLACEFScom

linkedin.com/in/OLACEFS



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

