



UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
SAN MARTÍN

**ESCUELA DE POLÍTICA Y DE GOBIERNO**

**Maestría en Auditoría Gubernamental**

Título de la Tesis:

***“Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género  
para la Auditoría General de la Nación”***

Maestrando: Micaela Moiron

Directora de Tesis: Dra. María Estela Moreno

## ÍNDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
<b>CAPITULO I: EXPERIENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO VINCULADAS A LAS AUDITORÍAS .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Herramientas Específicas para Evaluar la Igualdad de Género de Organismos Internacionales.....</b>	<b>9</b>
<b>1.1.1 Organización Internacional del Trabajo: Manual para Facilitadores de Auditorías de Género .....</b>	<b>9</b>
<b>Tabla I: Análisis de Experiencias Vinculadas a la Perspectiva de Género en las Auditorías y Buenas Prácticas .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1.2 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: Programa Sello de Igualdad de Género.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1.3 Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Matriz para Analizar Políticas Públicas Justas en Género .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1.4 Instituto de las Mujeres de Veracruz: Prácticas de Auditorías con Perspectiva de Género.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1.5 Tribunal de Cuentas de España: Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas .....</b>	<b>15</b>
<b>1.1.6 Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas: Guía Práctica para Auditar la Igualdad de Género .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 Hacia la Perspectiva de Género en las Auditorías a través de las Buenas Prácticas .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.1 Buenas Prácticas en Género: Indicadores y Auditorías Cooperativas .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.2 Auditorías Cooperativas como Primera Experiencia de las Entidades Fiscalizadoras Superiores en la Introducción de la Perspectiva de Género .....</b>	<b>20</b>
<b>Figura N°1: Buenas Prácticas de Género en Auditorías .....</b>	<b>25</b>
<b>1.3 La Auditoría Gubernamental y la Perspectiva de Género en la Práctica Comparada .....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO II: ACERCAMIENTOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS DE CONTROL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA .....</b>	<b>27</b>
<b>2.3. Introducción de la Perspectiva de Género en la Normativa de los Organismos de Control de la República Argentina .....</b>	<b>35</b>
<b>2.4 Relevamiento de las Acciones Desarrolladas con Perspectiva de Género por la Sindicatura General de la Nación .....</b>	<b>36</b>
<b>2.5 Relevamiento de las Acciones Desarrolladas con Perspectiva de Género por la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires .....</b>	<b>37</b>
<b>2.6 Incorporación de la Perspectiva de Género en la Auditoría General de la Nación .....</b>	<b>39</b>
<b>2.6.1 Normativa y Avances en la Cultura Institucional.....</b>	<b>39</b>
<b>Figura N°2: Pirámide Normativa Aplicable a la Introducción en la Igualdad de Género en la Auditoría General de la Nación.....</b>	<b>43</b>

2.6.2 Auditorías con Enfoque de Género de la Auditoría General de la Nación.....	43
2.6.3 Avances en la Introducción a la Perspectiva de Género en la República Argentina .....	48
<b>CAPITULO III: LINEAMIENTOS DE AUDITORÍA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN .....</b>	<b>49</b>
3.1 Ejes principales para Auditar con Perspectiva de Género .....	50
3.2 Diseño metodológico de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género .....	50
3.3 Contenido de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género .....	51
3.4 Modalidades de aplicación de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género .....	52
4. Metadatos para Auditar con Perspectiva de Género .....	56
4.1 Dimensiones y Subdimensiones de Gestión Interna .....	56
4.2 Dimensiones y Subdimensiones de Gestión por Resultados.....	72
ANEXO I: GUÍA METODOLÓGICA PARA AUDITAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ....	80
ANEXO II: MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN AL ENTE AUDITADO .....	111
CONCLUSIONES .....	113
GLOSARIO TERMINOLÓGICO.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	123

## RESUMEN

La transversalidad de género es la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres, LGBTIQ+<sup>1</sup> y hombres a las Políticas Públicas, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas, teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real. La transversalidad de género no es un fin en sí mismo sino una estrategia para incorporar la perspectiva de género de manera integral. Su carencia atenta contra el éxito de la política pública e invisibiliza la problemática en la sociedad.

En ese sentido, para que las políticas públicas funcionen en pos de una sociedad más igualitaria entre mujeres, LGBTIQ+ y hombres, es imprescindible que sean concebidos desde su origen con perspectiva de género de forma que su diseño, implementación, desarrollo, evaluación y control sean pensados para lograr ese objetivo.

En ese marco se identificó como problema de la presente tesis como una cuestión social existente debido a nuestra cultura patriarcal, la ausencia de perspectiva de género en todas las etapas de la política pública. En esta tesis, se realiza un aporte en función de la etapa de control externo para el ámbito de la Auditoría General de la Nación (AGN). Por ello, el propósito de esta tesis es el diseño Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género con el objetivo de brindar una herramienta metodológica para realizar el trabajo de control y su estandarización. Se espera que ello permita obtener datos comparables entre los resultados de los trabajos de control, para conformar una base de datos sobre el grado de cumplimiento de la perspectiva de género en los organismos objeto de control de la Auditoría General de la Nación.

**PALABRAS CLAVE:** Perspectiva de Género – Entidades Fiscalizadoras Superiores - Organismos de Control - Auditorías – Buenas Prácticas - Lineamientos Metodológicos – Herramientas de Auditoría - Guía Práctica de Auditoría

---

<sup>1</sup> Es una sigla universal que representa a distintas identidades y expresiones de género, y orientaciones sexuales. Son las iniciales de Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y el + refiere a otras identidades no incluidas en las anteriores.

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de género está en el foco de los derechos humanos y los valores de la Organización de las Naciones Unidas<sup>2</sup>. Un principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada por la dirigencia en 1945, refiere a “*derechos iguales para hombres y mujeres*”. Esto se encuadra en el reconocimiento de una postergación histórica al goce de los derechos fundamentales; y al sostenimiento de un modelo cultural que dificulta el desarrollo en diferentes ámbitos de las mujeres y LGBTIQ+.

Las Conferencias Mundiales sobre los derechos humanos, de todas las acciones promovidas por Naciones Unidas a favor de la igualdad entre las mujeres, hombres y otras identidades de género, han sido la de mayor trascendencia. Las declaraciones y plataformas para la Acción de las Conferencias Mundiales son los documentos que sirven de guía, referencia y directriz para el trabajo institucional de género en todo el mundo. A ellas se han venido sumando el acervo jurídico resultante de otras conferencias internacionales como la de Medioambiente y Desarrollo (Río de Janeiro, 1992 y 2012), Derechos Humanos (Viena, 1993), Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), Desarrollo Social y Desarrollo Sostenible (Johannesburgo 1995 y 2002) y Los Principios de Yogyakarta<sup>3</sup> (Indonesia, 2006).

Tras la celebración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), se diseñaron dos estrategias complementarias para alcanzar la igualdad de género en las sociedades como un proceso de abajo hacia arriba y un proceso de toma de decisiones políticas significativas, de arriba hacia abajo.

Estos principios se encarnan en dos estrategias fundamentales:

1. El empoderamiento de las mujeres.
2. La integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

De acuerdo con lo investigado, mi experiencia en Auditorías Coordinadas con Perspectiva de Género y los aportes del curso de Auditoría en Igualdad de Género

---

<sup>2</sup> La Organización de las Naciones Unidas (ONU), es la mayor organización internacional existente. Se creó para mantener la paz y seguridad internacionales, fomentar relaciones de amistad entre las naciones, lograr la cooperación internacional para solucionar problemas globales y servir de centro que armonice las acciones de las naciones.

<sup>3</sup> Los Principios de Yogyakarta abordan una amplia gama de normas de derechos humanos y su aplicación a los asuntos de la orientación sexual y la identidad de género. Los Principios afirman la obligación primordial de los Estados de implementar los derechos humanos.

brindado por la Contraloría General de la República de Cuba<sup>4</sup>, se puede definir que las Auditorías con Perspectiva de Género tienen por objetivo analizar las acciones establecidas, para fortalecer la igualdad y equidad de género. Considerando importante la aplicación de la perspectiva de género en todas las etapas de las políticas públicas, incluso y fundamentalmente en las de control de dichas políticas a través de las auditorías gubernamentales. Para realizar auditorías de este tipo es necesario otra mirada desde el personal que las realiza, que apunte a un análisis que examine y evalúe las diferentes realidades socioeconómicas y situaciones de vida de mujeres, LGBTIQ+ y hombres, a los fines de analizar los impactos de género en las políticas, programas, acciones y legislaciones propuestas y existentes.

Los distintos grados de avance en relación con la igualdad de género en los países de la región muestran que todavía hay un largo camino por recorrer, especialmente en cuanto al fortalecimiento de las capacidades estatales para la puesta en marcha efectiva de políticas públicas orientadas a disminuir las brechas de género. (CEPAL,2014)

Es el Estado quien debe desempeñar un papel clave en el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género. Como en herramientas que faciliten el buen funcionamiento y control de las mismas. En ese sentido, la cuestión planteada en la presente tesis y la motivación para su desarrollo tiene como problema: la ausencia de perspectiva de género en las etapas de la política pública. Esta tesis apunta a realizar un aporte en función de la etapa de control externo de las políticas públicas, para el ámbito de la Auditoría General de la Nación.

En consecuencia, la tesis busca establecer Lineamientos de Auditorías con Perspectiva de Género para la Auditoría General de la Nación. Estos permitirán desarrollar auditorías con perspectivas de género que tendrán como objetivo final: Determinar el grado de aplicación de la Perspectiva de Género en los organismos auditados.

En este marco, los objetivos específicos son:

-Analizar las experiencias de las diferentes Organizaciones Internacionales de Derechos Humanos y de las Entidades Fiscalizadoras Superiores en el acercamiento a la temática de género.

---

<sup>4</sup> La Contraloría General de la República de Cuba (CGR), con el propósito de asegurar el buen uso de los recursos públicos a través del mejoramiento en la calidad de las auditorías realizadas en todo el Sistema Nacional de Auditoría brindo a su personal un curso de Auditoría en Igualdad de Género.

- Investigar y analizar las experiencias de la Auditoría General de la Nación en materia de género.

- Elaborar Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género para la Auditoría General de la Nación.

Esta tesis se organizó a través de tres capítulos y una conclusión. En el Capítulo I, Experiencias con Perspectiva de Género Vinculadas a las Auditorías, con el objetivo de realizar un análisis de experiencias comparadas de las diferentes Organizaciones Internacionales de Derechos Humanos y de las Entidades Fiscalizadoras Superiores del Mercosur<sup>5</sup>(EFS) en el acercamiento a la temática de género. Es por ello que se efectuó un relevamiento de las Experiencias en Auditoría con Enfoque de Género en estas instituciones. Se desarrolló el criterio de Buenas Prácticas, con la finalidad de identificar aportes en las experiencias antes mencionadas. Los criterios de Buenas Practicas seleccionados fueron en relación al enfoque de género en las auditorías, considerando la construcción de indicadores específicos de género como también la realización de auditorías cooperativas. Al finalizar se pronuncian los Principios Fundamentales de Auditoría con Perspectiva de Género, basados en las Buenas Practicas analizadas durante el desarrollo del capítulo. En el Capítulo II, Acercamientos de la Perspectiva de Género en los Organismos de Control de la República Argentina, con el objetivo de conocer cuáles son las aproximaciones en materia de género en los Organismos de Control y en particular en la Auditoría General de la Nación. Para ello, se relevó el Marco Legal en materia de Género a nivel internacional y nacional a fin de conocer el recorrido normativo por el cual la perspectiva de género es considerada como una cuestión relevante a incorporar en los Organismos de Control. Luego se exponen las aproximaciones en relación a género de los Organismos de Control de la República Argentina. Se identifica cómo se inició la perspectiva de género en cada uno de ellos, qué acciones se realizan actualmente, qué capacitaciones se fueron desarrollando en pos de la igualdad de género y se exponen las auditorías con este enfoque. Finalmente se presentan las acciones ejecutadas por la Auditoría General de la Nación tanto hacia dentro de la institución como en las auditorías que realiza. En el Capítulo III, Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género para la Auditoría General de la Nación, se expone el diseño metodológico, modalidades de aplicación y propuestas a futuro de los lineamientos. En

---

<sup>5</sup> Las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) son órganos públicos encargados de fiscalizar la regularidad de las cuentas y gestión financiera públicas.

el punto 4 de este capítulo, se desarrolla el “Metadato” respectivo a las fichas técnicas con los indicadores y la información necesaria para analizar cada una de las dimensiones y subdimensiones. Posteriormente, se adjuntan dos Anexos, el primero: Guía Metodológica para Auditar con Perspectiva de Género, donde se presenta el manual de procedimientos para la implementación de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género. El segundo Anexo, Modelo de Solicitud de Pedido de información al Ente Auditado, refiere al primer requerimiento de información, pensado en función de cada dimensión y subdimensión de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género. Para finalizar la tesis, se presenta la Conclusión, donde se destacan los conceptos más relevantes y se responde al problema planteado en el comienzo de esta tesis. Asimismo, se abren preguntas para la posibilidad de seguir desarrollando esta herramienta debido a su carácter perfectible, en pos de su perfeccionamiento.

## **CAPITULO I: EXPERIENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO VINCULADAS A LAS AUDITORÍAS<sup>6</sup>**

En el siguiente capítulo se abordan las experiencias que dejaron su aporte de análisis con perspectiva de género en cuestiones relacionadas al trabajo de auditoría. En este sentido, se toman en cuenta las herramientas que surgen en el contexto global, haciendo hincapié en aquellas que son referentes de temas considerados como Buenas Prácticas en materia de género y control.

### **1.1 Herramientas Específicas para Evaluar la Igualdad de Género de Organismos Internacionales**

Respecto a las prácticas de evaluación de la igualdad de género pueden resaltarse los siguientes casos de organismos internacionales y de otros países vinculados a los derechos humanos. Los mismos pueden ser visualizados de modo sintético en la Tabla N° 1.

#### **1.1.1 Organización Internacional del Trabajo: Manual para Facilitadores de Auditorías de Género**

Este organismo internacional (OIT)<sup>7</sup> presenta como objeto las relaciones laborales desde un enfoque de igualdad de género. Es por ello, que cuenta con la “Red de Género de la Organización Internacional del Trabajo”, un equipo de colaboradores compuesta por alrededor de 130 mujeres y hombres de oficinas de la Organización Internacional del Trabajo en todo el mundo. Tienen en común la misma preocupación: hacer de la igualdad de género en el mundo del trabajo una realidad. A través de la “Red de Género” se elaboró el “Manual para facilitadores de Auditorías de Género”, diseñado para la realización de auditorías participativas de género en relación al análisis de la política de igualdad de género hacia adentro de la institución. A través de este manual, se aspira a cumplir con los diversos compromisos de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los sexos, incluida la propia Carta de las Naciones Unidas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El manual presenta dos objetivos. El primero es *ayudar a quien tiene a cargo la facilitación de una auditoría de género ofreciéndole un*

---

<sup>6</sup> El criterio utilizado en la selección de Organismos Internacionales desarrollados en el Capítulo I, fue principalmente identificar aquellos que presentan acercamientos en materia de género orientado al control tanto interno como externo. Se exponen de manera más alejada a la más cercana conceptualmente a los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género que se desarrollados en el Capítulo III.

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo<sup>7</sup> es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

*manual de fácil uso para la organización, ejecución y seguimiento de las auditorías. El segundo, proporcionar a los facilitadores un conjunto de herramientas y lineamientos prácticos que se utilizarán durante el proceso de la auditoría de género. (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 7)*

Una auditoría participativa de género *es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa. Promueve un aprendizaje institucional práctico y fructífero en torno a la incorporación de la perspectiva de género. Mediante una auditoría de género, se analiza si las prácticas internas y los sistemas de apoyo vinculados con la transversalidad de la perspectiva de género son eficaces, se refuerzan entre sí y se están utilizando; se realiza un seguimiento y se evalúa el avance en materia de incorporación de la perspectiva de género; se establece una línea de base; se detectan disparidades y problemas graves; se recomiendan formas de resolverlos y se proponen estrategias nuevas y más eficaces, y se registran las buenas prácticas orientadas a lograr la igualdad de género. (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p.11).* Se aplica un método participativo a fin de promover el aprendizaje y el sentido de pertenencia con respecto al proceso y a los resultados. La aplicación de este método también responde a la idea de que las personas empleadas en los programas y las organizaciones asociadas tienen la motivación y la capacidad para evaluarse a sí mismos y evaluar a sus organizaciones.

*Las auditorías participativas tienen como finalidad promover el aprendizaje institucional sobre cómo incorporar efectivamente la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras, y evaluar hasta qué punto las políticas han sido institucionalizadas en los niveles de la organización, la unidad de trabajo, y cada persona. (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p.12).* La metodología desarrollada es a través de un conjunto de preguntas establecidas en doce áreas claves para el análisis que sirven como guía para realizar las auditorías participativas. Las mismas son realizadas a una unidad de trabajo específica y se genera un equipo de trabajo que lleva adelante la auditoría de género con el equipo de la misma unidad de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo, cuenta con una oficina para la igualdad de género que respalda la aplicación de la política de la Organización en materia de igualdad de género e integración de las consideraciones de género a través del fomento de la capacitación, la transmisión de conocimientos y el aporte de consejos destinados a asegurar que las políticas, legislaciones y mecanismos institucionales sean equitativos en términos de paridad.

**Tabla I: Análisis de Experiencias Vinculadas a la Perspectiva de Género en las Auditorías y Buenas Prácticas**

ORGANISMO	BUENAS PRÁCTICAS	OBJETIVO DE LA HERRAMIENTA	METODOLOGÍA	APORTES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA AUDITORÍAS
<b>Organismo Internacional Del Trabajo (OIT)</b>	Manual para Facilitadores de Auditorías de Género.	Identificar problemas y disparidades entre los hombres y mujeres que trabajan en la organización y realizar recomendaciones a fin de resolverlos apuntando a la igualdad de género.	La metodología desarrollada es a través de un conjunto de preguntas establecidas en doce áreas claves para el análisis, que sirven como guía para realizar las auditorías participativas. A través de una técnicas participativa se incorporó la perspectiva de género, hacia dentro del organismo, a través de auditorías internas.	Auditoría Internas con Perspectiva de Género.
<b>Programa De Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD)</b>	Sello de Igualdad de Género.	Brindar la oportunidad de generar espacios laborales más eficientes e igualitarios, incrementar el desempeño de su personal y mejorar su imagen pública.	Brinda a los asociados del gobierno herramientas, asesoría y criterios de evaluación específicos a fin de garantizar una implementación y certificación favorables. Para las instituciones participantes, la certificación del Sello de Igualdad de Género respalda un lugar de trabajo más eficiente y equitativo, y contribuye al fomento de la igualdad de género. Las áreas claves incluyen: eliminar la brecha salarial basada en género, incrementar el número de mujeres en posiciones de toma de decisión, mejorar el balance vida/trabajo, impulsar la participación de mujeres en empleos no tradicionales, erradicar el acoso sexual en ambientes laborales, la utilización de lenguaje inclusivo y no-sexista. Para recibir un Sello de Igualdad de Género, deben cumplirse las normas en las siguientes siete áreas: - Sistemas de gestión - Capacidades internas - Entorno favorable - Comunicación y gestión del conocimiento - Programas - Alianzas - Impacto/resultados de género	Generar espacios de trabajo más igualitarios y eficientes.
<b>Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)</b>	Matriz para Analizar Políticas Públicas Justas en Género	El objetivo de esta herramienta es analizar si las políticas públicas fueron	La metodología utilizada es a través del análisis de información en todas las etapas de la política pública: diagnóstico, identificación del problema, formulación y diseño, implementación y evaluación y control. Para ello,	Examinar si las políticas/acciones/programas establecidos en el organismo auditado, fueron concebidos,

		diseñadas con transversalidad de género en todas sus etapas.	establece una serie de indicadores específicos de género en cada una de las etapas.	formulados y ejecutados con enfoque de género.
<b>Instituto de las Mujeres de Veracruz</b>	Prácticas de Auditorías con Perspectiva de Género	Esta guía presenta un doble objetivo: el de conocer cómo trabajan los organismos públicos en relación a la perspectiva de género y el de analizar si un programa cuenta con perspectiva de género desde su origen. La aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en los organismos públicos hacia adentro.	Establece una serie de criterios que regulan las auditorías de género. Las cuales son realizadas por los órganos internos de control en la administración pública estatal para determinar el nivel de transversalización de la perspectiva de género en los niveles de incorporación de la perspectiva de género en la organización interna.	Guía para el personal que realiza las auditorías con indicadores específicos de género y sus procedimientos de auditoría.
<b>Tribunal de Cuentas de España (TCU)</b>	Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas	Su objetivo principal es conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que desarrollan su actividad laboral en el Tribunal de Cuentas.	Se desarrollaron áreas de aplicación del Plan de Igualdad: 1. Política de Igualdad de género en el Tribunal de Cuentas, 2. Acceso al empleo público, 3. Carrera profesional, 4. Retribuciones, 5. Formación, 6. Conciliación, 7. Situaciones de especial protección y salud laboral, 8. Comunicación y lenguaje. Para cada área se incluye un objetivo general y unos objetivos específicos.	Desarrollo de una Política Interna con Igualdad entre Mujeres, Hombres y Diversidades para el trabajo en los cambios de la Cultura Organizacional.
<b>Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas (CAF)</b>	Guía Práctica para Auditar la Igualdad de Género	Presenta como objetivo ayudar a los auditores del sector público a realizar auditorías sobre políticas y programas de igualdad de género.	Analiza los impactos diferenciales de las políticas, programas, opciones legislativas, acuerdos propuestos y existentes sobre las mujeres y los hombres.	Guía práctica de auditoría con enfoque de género, para los auditores y auditoras de campo.

Fuente: Elaboración propia en base a las experiencias de Organizaciones Internacionales mencionadas en la sección.

### **1.1.2 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: Programa Sello de Igualdad de Género**

Este organismo publica informes sobre el desarrollo humano, promueve el cambio y centraliza el conocimiento, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor. Está presente en 178 países. Es responsable de poner en marcha los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo<sup>8</sup> elaboró el “Sello de Igualdad de Género” con la finalidad de eliminar las brechas de género existentes en los lugares de trabajo, tanto del ámbito privado como del sector público. Este Programa tiene por objetivo, brindar la oportunidad de generar espacios laborales más eficientes e igualitarios, incrementar el desempeño de su personal y mejorar su imagen pública. Este sello ofrece a los gobiernos una plataforma sólida para reducir las desigualdades en el lugar de trabajo, promover buenas prácticas, políticas laborales y mejorar su relación con el sector privado. Las áreas claves incluyen: eliminar la brecha salarial basada en género, incrementar el número de mujeres en posiciones de toma de decisión, mejorar el balance vida/trabajo, impulsar la participación de mujeres en empleos no tradicionales, erradicar el acoso sexual en ambientes laborales, la utilización de lenguaje inclusivo y no-sexista. Esta política es de alcance mundial y su implementación contribuye al cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. (PNUD, 2009)

### **1.1.3 Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Matriz para Analizar Políticas Públicas Justas en Género**

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), diseñó una herramienta para analizar si las políticas públicas fueron diseñadas con transversalidad de género en todas sus etapas. En esta oportunidad, elaboró una matriz para analizar “Políticas Públicas Justas en Género” abordando cuatro ejes para verificar la transversalidad de género. Considerando el análisis de información en todas las etapas de la política pública: diagnóstico, identificación del problema, formulación y diseño, implementación y evaluación y control.

---

<sup>8</sup> El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo fue creado en 1965 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Pertenece al sistema de Naciones Unidas y su función es contribuir a la mejora de la calidad de vida de las naciones.

La creación de esta herramienta, se fundamenta en la importancia de identificar una política pública sin perspectiva de género por sus consecuencias. Téngase presente que una política de pública sin perspectiva de género conduce a invisibilizar las relaciones desiguales de poder existentes entre hombres, mujeres y LGBTIQ+. La planificación de una política pública que se elabora tomando en cuenta la perspectiva de género, como un eje transversal de todo el proceso, parte de considerar que la realidad es múltiple y diversa y trata de captar todas las variantes posibles que puedan afectar al problema o la realidad que se pretende modificar. Esto pasa por considerar las diferencias que existen entre mujeres, hombres y LGBTIQ+, particularmente aquéllas que se derivan de las desigualdades en el poder y en el acceso a los recursos.

#### **1.1.4 Instituto de las Mujeres de Veracruz: Prácticas de Auditorías con Perspectiva de Género**

El “Instituto de las Mujeres de Veracruz” es el organismo público de la Secretaría de Gobierno de Xalapa- Ciudad de México, tiene por objetivo promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad de género. En ese sentido el Instituto, desarrolló una guía de “Prácticas de Auditorías con Perspectiva de Género”. La misma tiene por objetivo, establecer los criterios generales que normen las auditorías de género. Las cuales son realizadas por los órganos internos de control en la administración pública estatal para determinar el nivel de transversalización de la perspectiva de género en los niveles de, *Incorporación de la perspectiva de género en la organización interna de la Dependencia o Entidad. Además de la incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos que opera la Dependencia o Entidad.* (Instituto Veracruzano de las Mujeres, 2012, p.10) En una primera parte realiza un relevamiento normativo y de buenas prácticas de la institución, luego describe una guía metodológica de procedimientos de auditoría a realizar por parte del equipo de trabajo del Instituto Veracruzano de las Mujeres y la documentación de respaldo que deben solicitar. A continuación, se transcriben tres procedimientos a modo de ejemplo: *1-Descripción de la Actividad: Verificar que todo aquel documento que regule las políticas internas de la dependencia o entidad, contenga un lenguaje no sexista. Documentación de soporte: - Programa Sectorial - Reglamento Interior -Manuales Administrativos - Políticas o Lineamientos en materia de recursos, humanos, materiales y financieros. 2- Descripción de la Actividad: Revisar que las normas o políticas establecidas promuevan la eliminación de las situaciones de desigualdad, discriminación y subordinación entre hombres y mujeres. (Ej. Que la incapacidad por maternidad se extienda por paternidad*

a los hombres, o que en los permisos autorizados para hombres y mujeres haya ejercicio de igualdad en el ámbito de la vida personal y familiar, a fin de lograr la convivencia armónica para lograr el pleno desarrollo de los individuos, ej. Permisos por festivales o juntas escolares). Documentación de soporte: -Programa Sectorial - Reglamento Interior - Manuales Administrativos - Políticas o Lineamientos en materia de recursos, humanos, materiales y financieros. (Instituto Veracruzano de las Mujeres, 2012, p.31) 3- Descripción de la Actividad: Revisar que los documentos institucionales señalen explícitamente la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades, con el fin de evitar la segregación laboral. Documentación de soporte: - Documentos institucionales, otras políticas o lineamientos. (Instituto Nacional de Mujeres del Estado de Veracruz, 2012, p.32) Esta guía presenta un doble objetivo el de conocer cómo trabajan los organismos públicos en relación a la perspectiva de género y el de analizar si un programa cuenta con perspectiva de género desde su origen. La aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en los organismos públicos hacia adentro, en la cultura organizacional, son dos buenas prácticas que apuntan hacia la eliminación de las desigualdades de género.

### **1.1.5 Tribunal de Cuentas de España: Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas**

El Tribunal de Cuentas de España<sup>9</sup>, con el propósito de procurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, viene adoptando acuerdos y medidas en diversas áreas de su actividad, como por ejemplo en los Programas Anuales de Fiscalización, en la creación de la Comisión de Igualdad, en la elaboración de un “Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas”. Este plan se conforma por un conjunto de medidas, adoptadas a los fines de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Considerando además la eliminación de la discriminación por razón de sexo. *Su objetivo principal es Conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que desarrollan su actividad laboral en el Tribunal de Cuentas.* (Tribunal de Cuentas de España, 2014, p.5) El Tribunal cuenta con una Comisión de igualdad y grupo de igualdad que está en consonancia con la CEDAW. Este realiza acciones para sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras del tribunal en materia de género, apuntando no solo a cumplir

---

<sup>9</sup> El Tribunal de Cuentas de España es un órgano colegiado cuya estructura responde a la doble naturaleza, fiscalizadora y jurisdiccional, de sus funciones. Dispone de varios órganos colegiados: el Pleno, la Comisión de Gobierno y las Secciones de Fiscalización y de Enjuiciamiento, con la composición y las funciones que establecen la Ley Orgánica y la Ley de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

con la normativa nacional e internacional vigente sino con marcar como prioridad la igualdad entre mujeres y hombres de la institución.

El “Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas” es “Preventivo” ya que adopta medidas concretas para detectar eventuales desigualdades entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en el Tribunal de Cuentas. Es también “Participativo” debido a la cooperación de los diferentes departamentos o servicios y el diálogo son claves para promover su implantación. Asimismo, es “Operativo” ya que debe ser un instrumento que facilite su puesta en práctica, por ello su estructura es sencilla y resolutive. Es “Transversal” ya que impulsa la perspectiva de género en todos los ámbitos de trabajo. Por último, es “Evaluable” porque permite valorar de manera continua su nivel de cumplimiento, a través de indicadores previamente definidos, para analizar el grado de ejecución de los objetivos y medidas. (Tribunal de Cuentas de España, 2014, p.6) Este plan se originó examinando puntos débiles y fuertes analizados en la fase de diagnóstico y se han establecido ocho grandes áreas de actuación: 1. Política de Igualdad de género en el Tribunal de Cuentas, 2. Acceso al empleo público, 3. Carrera profesional, 4. Retribuciones, 5. Formación, 6. Conciliación, 7. Situaciones de especial protección y salud laboral, 8. Comunicación y lenguaje. Para cada área se incluye un objetivo general y unos objetivos específicos. Éstos, a su vez, contienen un conjunto de medidas a realizar para llevar a cabo el objetivo en cuestión y una serie de indicadores que permitirán evaluar si la medida se ha ejecutado o, el grado de cumplimiento de la misma. La Comisión de igualdad, dentro del Tribunal de Cuentas, es el área responsable de la ejecución y seguimiento de este plan de igualdad. Allí se elaboran informes anuales de evaluación y cumplimiento de las diferentes dimensiones, como una metodología de seguimiento, monitoreo y mejora.

### **1.1.6 Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas: Guía Práctica para Auditar la Igualdad de Género**

Este organismo gubernamental, la Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas<sup>10</sup> elaboró la “Guía Práctica para Auditar la Igualdad de Género” que tiene como objetivo ayudar a los auditores del sector público a realizar auditorías sobre políticas y programas de igualdad de género. Analiza los impactos diferenciales de las políticas,

---

<sup>10</sup> La Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas (CAAF por sus siglas en inglés) tiene por objetivo promover las auditorías, la supervisión y responsabilidad del sector público en Canadá. Presenta como finalidad fomentar la confianza en el sector público y mejorar la eficacia y eficiencia de las operaciones gubernamentales a través de una mejor supervisión y rendición de cuentas.

programas, opciones legislativas, acuerdos propuestos y existentes sobre las mujeres y los hombres. El uso de la guía como herramienta de análisis es fundamental para diseñar leyes, políticas, reglamentos, programas o proyectos que reduzcan las desigualdades de género existentes y que puedan promover la igualdad. (Canadian Audit and Accountability Foundation, 2017).

Estas experiencias mencionadas se relevaron considerándolas experiencias positivas para la selección de buenas prácticas, ya que la presente Tesis, toma como base las buenas prácticas en materia de género como soporte y punto de partida. En ese sentido, se considera como una experiencia positiva, la incorporación de las mismas, que estén en consonancia a los objetivos de la organización y a las políticas adheridas por la misma, en la inclusión de la mirada de género en la práctica profesional, en el desarrollo de las tareas de campo y elaboración de los informes de auditoría.

## **1.2 Hacia la Perspectiva de Género en las Auditorías a través de las Buenas Prácticas**

Según considera el Tribunal de Justicia de Chubut<sup>11</sup>, para clasificar una experiencia como una buena práctica, se debe analizar que la misma haya demostrado en la práctica que funciona bien y produce buenos resultados. Esa es la esencia de la buena práctica. Luego es fundamental documentarla, para poder compartir las experiencias y que estas formen parte de documentos técnicos, que posibiliten el armado de una teoría de las buenas prácticas de la materia estudiada. Además, aprender de las propias experiencias y de otros en la misma materia de estudio. Estos conocimientos al ser documentados, pueden convertirse en resultados concretos, optimizando procesos. Es primordial realizar una actualización regularmente de las buenas prácticas para que las mismas no pierdan fuerza y sentido de su accionar. Si las buenas prácticas no se incorporan a la teoría, se recopilan y sistematizan es muy posible que todos los conocimientos adquiridos a través de la experiencia se olviden y se pierdan posibilidades de mejora. (Tribunal de Justicia del Chubut, 2020)

Las buenas prácticas, deben ser viables técnicamente para que sea posible de aprender y aplicar. También, tiene que tener un potencial de repetición y, por lo tanto, debe ser

---

<sup>11</sup> Se toma en la tesis los aportes del Tribunal de Justicia de Chubut, como un criterio consistente de Buenas Prácticas, debido al desarrollo teórico que presenta en la materia.

adaptable a objetivos similares en diversas situaciones o contextos. Con la finalidad de que las buenas prácticas, puedan contribuir con la identificación de riesgos futuros.

### **1.2.1 Buenas Prácticas en Género: Indicadores y Auditorías Cooperativas**

#### **A) Indicadores con perspectiva de género**

Las auditorías tienen por objetivo fundamental, promover la rendición de cuentas objetiva, completa y transparente de la utilización de los recursos públicos mediante el examen de las condiciones que resultan necesarias para garantizar los principios de economía, eficiencia, eficacia y efectividad con los que se han ejecutado. (AGN, 2016.p.4) Una de las cuestiones fundamentales para medir las 4E (Economía, Eficiencia, Eficacia y Efectividad) en una auditoría de gestión es la construcción de indicadores, con la finalidad de producir información para conocer el desempeño de los organismos del Sector Público Nacional. Para las Auditorías con Perspectiva de Género, es necesario que cuente con indicadores específicos en la materia, es por ello que se identifica en esta sección una guía de construcción de indicadores elaborada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe es un organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas. Su objetivo es promover el desarrollo económico y social de la región. Presenta bajo su órbita a la División de Asuntos de Género, responsable de incorporar la perspectiva de género en el ámbito de desarrollo regional de América Latina y el Caribe. Trabaja en colaboración con los mecanismos para el adelanto de la mujer, la sociedad civil, el movimiento de mujeres feministas y otros actores encargados de las políticas públicas.

En este marco, se desarrolló una “Guía de Construcción de Indicadores con Perspectiva de Género”. La misma aborda las siguientes áreas: 1-Población, 2-Hogar y familia, 3-Educación, 4-Salud, 5-Trabajo y economía, 6- Participación política, 7-Violencia contra la mujer. En esta guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género, refiere: *“Los indicadores son medidas de comparación en relación con una norma, adoptadas convencionalmente y cuyo uso se generaliza a través del convencimiento de los usuarios tanto del ámbito social, como económico y político de que son útiles para evaluar los cambios sufridos por el objeto de análisis. De ahí que a pesar de la buscada objetividad es importante reconocer que un indicador no solo debe*

*sostenerse en la rigurosidad de su cálculo, sino en la credibilidad y confianza que tienen para dichos usuarios, incluida la opinión pública, acerca de la capacidad de ese indicador para medir lo que se pretende”.* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2006, p.22) En las Auditorías con Perspectiva de Género, los indicadores deben ser específicos en la materia. *Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo.* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2006, p.23)

Los indicadores específicos de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres y LGBTIQ+ en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas.

## **B) Auditorías cooperativas**

Las auditorías cooperativas fueron utilizadas en los primeros acercamientos en materia de género como una “Buena Práctica” en el ámbito del control. Según la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, las auditorías cooperativas con diferentes Entidades Fiscalizadoras Superiores apuntan a la: *cooperación internacional esto puede ayudar a resaltar las características comunes en de las disposiciones que prevalecen en los diferentes países y que se puedan convertir en el objetivo aceptado y regla para todos los países. La búsqueda de los mejores sistemas y procedimientos de auditoría de los fondos públicos es importante para garantizar que su gestión cumpla con los principios de legalidad, regularidad, efectividad, eficiencia y economía. Si las entidades fiscalizadoras superiores quieren desempeñar un rol proactivo en la sociedad, en lugar de uno meramente pasivo, deben realizar sus misiones de manera eficiente y, de manera regular, prepararse y adaptarse para los desafíos de un entorno administrativo y político que cambia rápidamente. En este esfuerzo, reunirse es un comienzo, mantenerse es progreso, y trabajar juntos es éxito.* (INTOSAI, 2019, p.5)

Según la GUID 9000, guía de INTOSAI que busca brindar a las Entidades Fiscalizadoras Superiores una herramienta para preparar, implementar y hacer seguimiento a las auditorías bilaterales y multilaterales, las auditorías cooperativas se realizan entre dos o más entidades fiscalizadoras superiores pueden dividirse en tres tipos: auditoría paralela/concurrente, coordinada y conjunta. (INTOSAI,2019)

- **Auditoría paralela/concurrente** es aquella donde se toma la decisión para realizar auditorías similares. La metodología y el enfoque de la auditoría se pueden compartir. La auditoría se realiza más o menos simultáneamente por dos o más entidades de auditorías autónomas, pero con un equipo de auditoría independiente cada uno. Usualmente informan únicamente a su propio ente rector y sólo sobre asuntos dentro de su mandato.
- **Auditoría coordinada** es, ya sea una auditoría conjunta con informes de auditoría independientes, dirigidos a sus autoridades de la entidad fiscalizadora superior, o una auditoría paralela con un único informe, adicional a los informes nacionales independientes.
- **Auditoría conjunta** es aquella en la que se comparten las decisiones clave. La auditoría es realizada por un equipo de auditoría compuesto por auditores de dos o más entidades fiscalizadoras autónomas. Usualmente dicho equipo es quien prepara un único informe conjunto para ser presentado ante sus respectivas entidades rectoras. (INTOSAI,2019. p.9)

Las Entidades Fiscalizadoras Superiores, presentan este recurso de trabajar en conjunto como una buena práctica. Esta metodología de trabajo se realiza con equipos de profesionales de alto nivel. Es por ello, que es tan importante el apoyo entre las Entidades Fiscalizadoras Superiores, a fin de fomentar el conocimiento y la formación constante en las labores de control. Es fundamental, la inspiración en el trabajo de otras EFS, como también en compartir el material de estudio y experiencias positivas para la comparación y obtención de datos a nivel regional.

### **1.2.2 Auditorías Cooperativas como Primera Experiencia de las Entidades Fiscalizadoras Superiores en la Introducción de la Perspectiva de Género**

La perspectiva de género se empezó a trabajar en las Entidades Fiscalizadoras Superiores desde la Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe (OLACEFS), a través de un encuentro llamado: Género y Transparencia en la Fiscalización Superior, en Santo Domingo, República Dominicana, realizado en el año 2012. Ratificando la voluntad de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) miembros de esta organización aplicaron políticas de género a lo interno de las entidades y a las labores de auditoría. (OLACEFS, 2012) En el

año 2014, se lleva a la práctica a través de la incorporación transversal de la perspectiva de género en la fiscalización superior, en la Declaración del Cusco. En el mismo año la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptó a través de la Resolución A/69/2283, que promueve y fomenta la eficiencia, rendición de cuentas, eficacia y transparencia de la administración pública mediante el fortalecimiento de las entidades fiscalizadoras superiores, reconociendo el papel que éstas desempeñan para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos el ODS 5: Igualdad de Género.

En el ámbito de la Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe (OLACEFS), se realizaron dos auditorías coordinadas referidas a la igualdad de género. La primera de estas auditorías, comenzó en el año 2014, con la participación de tres Entidades Fiscalizadoras Superiores. En esta auditoría se evaluó la incorporación de asuntos de género a políticas, estrategias, programas y proyectos de los gobiernos evaluados, considerándose particularmente las temáticas de educación, salud y empleo. Los resultados de este trabajo fueron publicados el año 2015. La segunda auditoría coordinada, se evaluó la preparación de los gobiernos para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible de Igualdad de Género. La Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 - Igualdad de Género. En esta auditoría participaron dieciocho Entidades Fiscalizadoras Superiores, entre ellas la Auditoría General de la Nación Argentina, la misma tuvo por objetivo evaluar a los gobiernos en torno al eje planificación, financiamiento y seguimiento de planes, políticas, acciones y estructuras definidas para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (AGN, 2019)

Durante la ejecución de las labores de auditoría, se realizó una encuesta que buscó conocer la situación de igualdad de género interna de cada Entidad Fiscalizadora Superior de la OLACEFS. Luego, en el curso de la reunión ordinaria de OLACEFS, en la República de El Salvador, se conocieron los resultados de dicha encuesta. En esa misma reunión ordinaria, se realizaron talleres participativos trabajando con los resultados de la encuesta antes mencionada, a los fines de sensibilizar a las diferentes Entidades Fiscalizadoras en la importancia de la temática de género.

A nivel global, la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), considera que las entidades de fiscalización deben asegurar su eficacia, inclusividad y rendición de cuentas. Este compromiso se refleja en la cuarta meta estratégica de la institución donde menciona: *esforzarse para maximizar el valor de la*

*organización, tanto para sus Entidades Fiscalizadoras Superiores miembros como para la organización.* (INTOSAI, 2016, p.34)

Las auditorías mencionadas anteriormente se realizaron en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que tienen como uno de sus principios: no dejar a nadie atrás. Esto quiere decir, dar prioridad a los grupos que históricamente fueron discriminados, por ejemplo: en el tema de género el objetivo es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, por medio de la transversalidad de la perspectiva de género en las metas e indicadores. Si bien, están presentes en la INTOSAI guías y normativas que ayudan a las EFS a unificar criterios al momento de auditar y en la utilización de buenas prácticas de gestión en torno a los ODS, en materia de género no se han establecido lineamientos para las auditorías de control externo. Las auditorías coordinadas mencionadas precedentemente, fueron realizadas en base a normativa de género nacional e internacional de cada EFS, pero con ausencia de lineamientos de género que guíen al auditor/auditora de campo en su elaboración y en la unificación de criterios en las auditorías coordinadas.

Desde OLACEFS se creó el Grupo de Trabajo de Género y No Discriminación, en la reunión del Consejo Directivo Virtual de la OLACEFS celebrado el 30 de junio del 2020, con el objetivo de crear una política de igualdad de género y no discriminación que sirva para implementar en las diferentes EFS. Durante el mes de diciembre del 2020, el Grupo de Trabajo realizó una encuesta sobre el Impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS, el resultado de la misma fue publicado en marzo de 2021. (OLACEFS, 2021)

Se puede observar que, la problemática de desigualdad de género se viene estudiando y trabajando desde diferentes organismos nacionales e internacionales. Pero en las Entidades Fiscalizadoras Superiores, al mismo tiempo, es un tema relativamente nuevo y cada una de ellas lo aborda desde distintas aristas. Algunas realizando auditorías coordinadas, otras capacitando al personal y otras auditando políticas públicas específicas vinculadas a los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+. Se evidencia la ausencia de documentos formales que actúen como referencia o guía de introducción a la perspectiva de género para las auditorías. Esta guía, al mismo tiempo establece en los trabajos de campo un criterio unificado, a los fines de comparar y recaudar datos.

Las auditorías coordinadas han sido fundamentales para asegurar que las políticas y estrategias nacionales se adhieran a los compromisos internacionales de promover la igualdad de género e impulsar la incorporación de esta perspectiva, en línea con lo planteado en la norma internacional INTOSAI-P 12, “El Valor y Beneficio de las EFS” donde se establecen principios para que las EFS puedan marcar una diferencia en la vida de los ciudadanos. (INTOSAI, 2019) La INTOSAI, menciona en los principios la importancia de las EFS de ser una organización modelo a través del ejemplo. Se detalla a continuación dos principios que deben considerarse por las EFS en el camino hacia la igualdad de género y marcar una diferencia en la vida de la ciudadanía:

Principio 11- Esforzarse por conseguir la excelencia y calidad del servicio, este principio refiere que las EFS deben establecer políticas y procedimientos diseñados para promover una cultura interna que reconozca que la calidad es indispensable a la hora de llevar a cabo todos los aspectos del trabajo de las EFS. Las políticas y procedimientos de las EFS deben requerir que todo el personal y todas las partes que trabajan en nombre de la EFS cumplan con los requisitos éticos correspondientes. PRINCIPIO 12 - Creación de capacidades a través de la promoción del aprendizaje y de compartir conocimientos, este principio se detalla a continuación: Las EFS deben promover el desarrollo profesional continuo que contribuya a la excelencia personal, de equipo y organizativa. Las EFS deben tener una estrategia de desarrollo profesional, entre las que se incluye la capacitación, que se base en los niveles mínimos de los requisitos, la experiencia y la competencia que se requiera para llevar a cabo el trabajo de la EFS.

El Grupo de Trabajo de Género y No Discriminación de OLACEFS desarrollo una política de igualdad de género a nivel institucional, para el personal de las Entidades Fiscalizadoras Superiores. A los fines de sensibilizar en género a todo el personal y lograr un avance en la igualdad en la cultura institucional. Esta política tiene como finalidad ser un instrumento de planificación institucional, que oriente a las Entidades Fiscalizadoras Superiores que la componen, sobre los principios que deben regir su actuación en materia de género. Como también, qué tipo de acciones pueden impulsarse para generar cambios, así como para identificar oportunidades de mejora y optimización. Además, busca garantizar la incorporación en el todo el quehacer de OLACEFS del enfoque de igualdad y equidad de género de forma transversal. Asimismo, comenzó a desarrollar en el grupo de trabajo de OLACEFS de especialistas en género, una auditoría coordinada que tiene por objetivo evaluar la eficiencia de las acciones gubernamentales, ya sean planes o

programas, en pro de erradicar la violencia contra las mujeres durante el periodo 2019-2021, la misma cuenta con 21 países miembros que van a participar de la auditoría. Entre los miembros, cuenta con la participación de la Auditoría General de la Nación de la República Argentina y esta, liderada por la Contraloría General de la República de Chile.

En este sentido es necesario establecer, *“la aplicación de la dimensión de género en todo el proceso de la actuación pública de suerte que cada una de las intervenciones de política sea analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres, considerando su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género”* (Incháustegui, 2004, p.26).

### **1.2.3 Buenas prácticas que promueven una perspectiva inclusiva y equitativa en las tareas de control**

De acuerdo a las buenas prácticas analizadas hasta aquí, los siguientes se consideran como los principios fundamentales:

1. Sensibilización: La sensibilización sobre cuestiones de género debe ser parte integral del entrenamiento y la capacitación de auditores. Esto incluye fomentar la comprensión de la discriminación y la desigualdad de género, así como las barreras específicas que enfrentan las mujeres en sus carreras.
2. Asignación de Recursos: Es importante que se asignen recursos adecuados a los equipos de auditoría para garantizar que puedan realizar evaluaciones cuidadosas e integrales, incluyendo la recopilación de datos desglosados por género.
3. Análisis Desglosado por Género: Los hallazgos y conclusiones de las auditorías deben incluir un análisis desglosado por género para identificar cualquier impacto diferencial en los grupos de mujeres y hombres.
4. Participación de Mujeres y LGBTIQ+ en los Equipos de Auditoría: La participación activa de mujeres y LGBTIQ+ en los equipos de auditoría no solo promueve la igualdad de género, sino que también mejora la calidad y diversidad del trabajo final.

5. Comunicación Inclusiva: Se deben utilizar lenguaje inclusivo en los informes y presentaciones relacionadas con la auditoría para evitar estereotipos de género y asegurarse de ser inclusivos para personas no binarias.

**Figura N°1: Buenas Prácticas de Género en Auditorías**



Fuente: Elaboración propia en base a las buenas practicas analizadas en la sección 1.2.

### **1.3 La Auditoría Gubernamental y la Perspectiva de Género en la Práctica Comparada**

Después del recorrido realizado, se recolectaron buenas prácticas vinculadas a género para las auditorías. Realizando un relevamiento y análisis de herramientas que aportan a la práctica de las labores de auditoría, con una mirada de género. A los fines de considerar estas contribuciones, en el Objetivo General de la Tesis, elaborar “Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género”.

Teniendo en cuenta lo desarrollado en este capítulo, se puede concluir que las auditorías cooperativas son experiencias positivas,” buenas prácticas”. Debido a que las mismas, influyen a las Entidades Fiscalizadoras Superiores a abocarse a temas con un desarrollo insipiente, como es la auditoría con perspectiva de género, abordándolo de forma colaborativa. Las experiencias de las Auditorías Cooperativas, brindan experiencia, conocimiento y confianza a las Entidades Fiscalizadoras Superiores para comenzar a desarrollar, el tema de género, en el ámbito de su competencia.

La incorporación de consideraciones de género en las auditorías puede mejorar su calidad y promover la igualdad en todas las áreas, incluyendo la gestión financiera y recursos como también, la toma de decisiones.

## **CAPÍTULO II: ACERCAMIENTOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS DE CONTROL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**

En el comienzo de este capítulo, es fundamental introducirnos en el Marco Legal vinculado a los avances en materia de género. El mismo se expone a fines de conocer el recorrido normativo por el cual la perspectiva de género es considerada como una cuestión relevante a incorporar en los Organismos de Control Interno y Externo.

Dentro del Marco Legal se describen las principales normativas e hitos internacionales y nacionales en torno al género en materia de derechos humanos, que fueron abriendo caminos para incorporar las problemáticas vinculadas a la desigualdad social en las agendas gubernamentales. En este sentido, el rol de las Entidades Fiscalizadoras Superiores en materia de control gubernamental debe adecuarse a los lineamientos y principios de los derechos humanos.

El objetivo de este marco legal es referenciar brevemente el alcance y el espíritu de los lineamientos, elaborados en el Capítulo III, que se desean alcanzar con las normativas, declaraciones y principios existentes de los derechos humanos, en materia de género, y de esta forma entender desde qué lugar se parte dentro de los organismos de control. Luego se expone las aproximaciones en relación a género de los Organismos de Control de la República Argentina. Se identifica cómo se inició la perspectiva de género en cada uno de ellos, qué acciones se realizan actualmente, qué capacitaciones se fueron desarrollando en pos de la igualdad de género y se exponen las auditorías con este enfoque. Finalmente se desarrollan las acciones ejecutadas por la Auditoría General de la Nación tanto hacia dentro de la institución como en las auditorías que realiza.

### **2.1 Normas y Convenciones Internacionales Vinculadas a la Igualdad de Género que Impactaron en la República Argentina**

Desde el ámbito de las Naciones Unidas, se destacan ciertas bases fundacionales que dan lugar a la materialidad y conquista de derechos humanos desde su creación en 1945. La Carta de las Naciones Unidas, menciona que *“la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de*

*hombres y mujeres*” (Organización de Naciones Unidas, 1945, p.2), impulsando asimismo el propósito del organismo en base al “*estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión*”. (Organización de Naciones Unidas, 1945, p. 3). De esta forma se sientan las bases jurídicas con un enfoque interseccional que incorpora la representación de un universo inclusivo.

Dos años más tarde de la creación de las Naciones Unidas, se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, representada por 15 agentes gubernamentales mujeres con el objetivo de asesorar en la formulación de leyes y declaraciones desde una mirada que promoviera la no discriminación. Uno de sus primeros logros se vio materializado en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre del año 1948, ya que pone como eje de derecho fundamental e inviolable para todo ser humano, a la igualdad. En este sentido, la Declaración establece que: “*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*” (Organización de Naciones Unidas, 1948, p. 2). Esta Comisión, fue la encargada de relevar información a nivel mundial, coordinar con actores de diversos ámbitos y asesorar en materia legal y jurídica dentro de las Naciones Unidas. Asimismo, fue la principal gestora de las primeras convenciones internacionales sobre los derechos de las mujeres, iniciándose en el año 1953 con la Convención sobre los derechos políticos de la mujer. En gran parte debido al impulso de todos los actores involucrados en esta Comisión, se aprobó en Naciones Unidas en el año 1967 la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, que paso a manifestarse en 1979 en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – conocida con sus siglas en inglés CEDAW<sup>12</sup>- instrumento jurídicamente vinculante para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres. Los Estados firmantes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y se comprometen a tomar “*en todas las esferas, y en particular en las esferas políticas, social, económica y cultural todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos*

---

<sup>12</sup> La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, es un tratado internacional adoptado por la Unidas. Está considerado como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.

*y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre*". (Ley N°23179, 1985. Art 1. 27 mayo 1985. D.O. 25690).

Por otra parte, pasando al ámbito regional, en el año 1984, se crea La Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por Ley 23.054 en la Organización de los Estados Americanos<sup>13</sup>. En este órgano regional integrado por 35 países de América, los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención y a garantizar el libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Dicha Convención enumera los deberes de los Estados Parte y establece derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las personas. (Ley 23054, 1984. 19 de marzo 1984.D.O. 25394 ).

Continuando con los principales hitos en la conquista de los derechos por parte de las mujeres, se destaca también, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en la ciudad asiática en septiembre de 1995. Esta Declaración es una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres. La Plataforma de Acción abarca doce esferas de especial preocupación que continúan siendo tan relevantes en la actualidad, como hace más de 20 años: pobreza; educación y capacitación; salud; violencia contra la mujer; los conflictos armados; economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña. Para cada esfera se identificaron objetivos estratégicos, además de una serie de medidas relacionadas que los gobiernos y otras partes interesadas deben llevar a cabo a nivel nacional, regional e internacional. (Naciones Unidas, 1995).

Por otra parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Belem do Pará, fue adoptada en el marco de la Organización de los Estados Americanos en 1994. Esta convención destaca la responsabilidad de los Estados parte en la defensa de los derechos de las niñas y mujeres de la región, también determina la obligación de establecer mecanismos para prevenir y erradicar la violencia

---

<sup>13</sup> La Organización de los Estados Americanos es el organismo regional más antiguo del mundo, cuyo origen se remonta a la Primera Conferencia Internacional Americana, celebrada en Washington, D.C., de octubre de 1889 a abril de 1890. La Organización fue fundada con el objetivo de lograr, "un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia".

contra ellas. En el año 1996 fue incorporada a nuestra legislación nacional bajo la Ley 24.632. Esta Ley, afirma que la violencia contra las mujeres “*constituye una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades*”. (Ley N°24632, 1996. Preámbulo. Abril 1 de 1996. D.O. 28370) Define a la violencia contra la mujer, como “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*” (Ley N°24632, 1996. Art 1. abril 1 de 1996. D.O. 28370). Asimismo, propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad. En referencia a la violencia de género menciona lo siguiente “*los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia*”. (Ley N°24632, 1996. Art 7. abril 1 de 1996. D.O. 28370). Desde el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, en el año 2004 se crea el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, llamado por sus siglas como “MESECVI”, con el fin de poder acompañar a los estados comprometidos con la convención para que, mediante evaluaciones técnicas, se haga un seguimiento de la implementación, de forma multilateral, sistémica y permanente.

En otro orden de hitos, Los Principios de Yogyakarta están vinculados con los Derechos Humanos Internacionales en relación con la Orientación Sexual y la Identidad De Género. Los mismos, fueron elaborados por un comité de expertos/as, a pedido de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas y se ocupan de las normas de derechos humanos y de su aplicación a las cuestiones relativas a la orientación sexual y la identidad de género. Este documento creado en el año 2006, como respuesta a años de abusos documentados y discriminaciones que sufren las personas por su orientación sexual y/o identidad de género, con el objetivo de alcanzar la plena igualdad social. Los principios de Yogyakarta establecen el camino en el marco legal, para los Estados en cuanto a la implementación de los derechos humanos y la responsabilidad que tienen de integrar en “*sus políticas y toma de decisiones un enfoque pluralista que reconozca y afirme la complementariedad e indivisibilidad de todos los aspectos de la identidad humana,*

*incluidas la orientación sexual y la identidad de género*". (Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2007. p.10).

En el comienzo del nuevo milenio, los Estados parte de Naciones Unidas convocaron al apoyo y el establecimiento de los Objetivos del Desarrollo del Milenio, estructurados bajo ocho objetivos para cumplir hacia el año 2015. Este compromiso, fue ampliado y readaptado para ese año, consolidándose la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta Agenda fue adoptada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y representa un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, y también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Está compuesta por 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Los Estados se comprometieron a realizar las acciones que sean necesarias para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables. Destacamos, asimismo, el ODS5 "Lograr la igualdad de Género", siendo un eje transversal a toda la Agenda y central para la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el marco de los derechos laborales los representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de los 187 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo<sup>14</sup> aprobaron y adoptaron el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo en el año 2019. Este Convenio menciona lo siguiente: "*la violencia o 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*". Además, refiere lo siguiente "*la expresión violencia y acoso por razón de género, designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*" (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, pp 1-2). El mismo, hace referencia a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo contemplando los lugares o

---

14 La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones. Estas normas cubren todos los aspectos del mundo del trabajo, y establecen principios básicos y derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para toda la ciudadanía.

ámbitos que pueden ocurrir. Asimismo, señala que todos los Estados Partes deberán adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso. Por su parte, en Argentina entra en vigor el 15 de diciembre del año 2022 por medio de la sanción de la ley 27.580.

En el año 2013, se celebró el memorando de entendimiento entre la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores<sup>15</sup>, que tiene por finalidad establecer un marco de cooperación y facilitar la colaboración entre las partes, de forma no exclusiva, en ámbitos de interés mutuo para que la perspectiva de género se incorpore como un eje de la fiscalización superior, promoviendo de ese modo el cambio cultural que la incorporación de dicha perspectiva implica. (ONU Mujeres, 2013, p.2)

Entrando en el ámbito normativo de las Entidades Fiscalizadoras Superiores se realizó la Declaración de Santo Domingo de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) resultado del Seminario de Género y Transparencia en la Fiscalización Superior en la ciudad de Santo Domingo, República Dominicana. En este encuentro se manifestó la voluntad de las partes de involucrarse en la aplicación de políticas de género en las entidades y en su labor de auditoría. En este sentido, los miembros de los organismos fiscalizadores de los diferentes Estados participantes, elevan las conclusiones y recomendaciones de este encuentro en relación a la aplicación de políticas de género a lo interno de las Entidades Fiscalizadoras Superiores, así como a la fiscalización del cumplimiento de las leyes de equidad de género, al seno de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores para su conocimiento y aplicación y seguimiento, mediante la adopción de programas transversales que potencien la labor de la mujer en el proceso fiscalizador. (Declaración de Santo Domingo, 2012, p.3). Este fue el primer hito dentro del ámbito de las Entidades Fiscalizadoras Superiores, al cual le siguió la incorporación transversal de la perspectiva de género en la fiscalización superior, en la Declaración del Cusco en el año 2014.

---

15 La Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), es el organismo que nuclea todos los Organismos Superiores de Control Gubernamental de Latinoamérica y del Caribe.

## 2.2 Marco Jurídico Argentino sobre Igualdad de Género

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer tiene rango constitucional en la Argentina y se encuentra contemplada expresamente en el artículo 75 inc. 22 de la carta magna, colocándolo en la cima de la pirámide jurídica por sobre las demás leyes. La misma establece que *“la discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera”*. (Ley N°23179, 1985. Art 1. 27 mayo 1985. D.O. 25690)

En concordancia con los avances, el Código Civil y Comercial de la Nación se presentó cambios en materia de género alineándose a las normativas y leyes mencionadas. Este nuevo Código fue redactado por una Comisión de juristas designada por Decreto 191/2011 y promulgado por Ley 26.994 en octubre de 2014, entrando en vigor el 1 de agosto de 2015. Reemplazó al Código Civil de 1869 y al Código de Comercio de 1862. Se realizaron cambios e incorporaciones en materia de género: en la adopción, se simplifica el régimen y se agiliza el procedimiento estableciendo un plazo máximo de 90 días. Se incorpora el derecho del niño a ser oído, a conocer sus orígenes y a mantener los vínculos fraternos. En relación al matrimonio, no realiza distinciones entre hombres y mujeres, manteniendo lo legislado en la Ley de Matrimonio Igualitario. En donde se otorga la posibilidad de optar entre el régimen de comunidad de ganancias o el de separación de bienes y los hijos pueden llevar el apellido de la madre, del padre o de ambos. En la unión convivencial, se incorpora esta figura al Código basada en una relación afectiva y en la convivencia en un mismo hogar. En los casos de divorcio, se simplifican los trámites estipulados en el Código Civil por la ley de divorcio vincular y se eliminan los plazos mínimos y la necesidad de justificativos. (Ley N° 26.994,2014. Agosto 1 de 2015.D.O. 32985)

Por otra parte, uno de los principales hitos en materia legislativa nacional, es la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres Ley 26.485. Esta ley establece un marco de protección en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y constituye un cambio de paradigma en relación a la

legislación anterior ampliando la visión de qué significa y cómo impacta la violencia contra las mujeres. En este sentido, deja de considerar la violencia como algo únicamente vinculado al ámbito privado (el hogar) y contempla que una vida libre de violencias es un derecho humano fundamental y, por lo tanto, exigible jurídicamente. El objeto central de la mencionada Ley contra la violencia de género se vincula con promover y garantizar: *“la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; asegurar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia de mujeres que padecen violencia”* (Ley N° 26.485,2009. Art 2. abril 1 de 2019.D.O. 31632) La violencia contra las mujeres se define en esta Ley de protección integral para erradicar la violencia, por primera vez desde el marco legal como: *“toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”*. (Ley N° 26.485,2009. Art 4. abril 1 de 2019.D.O. 31632)

Otro de los avances dentro del marco legal fue a través de la Ley 26.743 Identidad de Género, dicha ley define en su art.1 que toda persona tiene derecho: *a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada*. Luego en el art. 12 de la ley define el trato digno que debe proporcionársele a las personas respecto a su identidad y establece: *deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados*. (Ley N° 26.743,2012. Art 1 y 12. mayo 24 de 2012.D.O. 32404)

### **2.3. Introducción de la Perspectiva de Género en la Normativa de los Organismos de Control de la República Argentina**

La introducción de la perspectiva de género desde el punto de vista del marco normativo, en los Organismos de Control Gubernamental interno y externo en Argentina es a través de la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, dispuesta por la denominada “Ley Micaela”. Esta Ley establece la capacitación obligatoria en la temática de género, para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. (Ley N° 27.499,2018. Art 6. enero 10 de 2019.D.O. 34031). El Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidades, es la autoridad de aplicación. Las máximas autoridades de los organismos estatales, en colaboración con sus propias oficinas de género y las organizaciones sindicales son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones. Asimismo, se considerará como una falta grave, pasible de una sanción disciplinaria, que algún empleado público se negase, sin justa causa, a participar. (Ley N° 27.499,2018. Art 8. enero 10 de 2019.D.O. 34031)

Esta Ley, lleva el nombre Micaela, en memoria de Micaela García, una joven de 21 años que fue violada y asesinada en Gualeguay (Entre Ríos), el 1 de abril de 2017 por un hombre que, en el año 2012, había sido condenado a nueve años de prisión por abuso sexual. Sin embargo, en el año 2016, el juez de Gualeguaychú, le otorgó la libertad condicional a pesar de un informe del servicio penitenciario que desaconsejaba esa decisión. Esta situación generó una gran conmoción social y provocó una enorme movilización de colectivos feministas y el reclamo de las familias de las víctimas de femicidios, entre ellas, la de Micaela García, dando como resultado, la sanción la “Ley Micaela”. Micaela García fue una militante del Movimiento Evita y del “Ni Una Menos” de la provincia de Entre Ríos. Luego de su asesinato, sus familiares crearon la fundación Micaela García- “La Negra” con el fin de “Construir la sociedad que Micaela soñó”.

Es necesario entender que la violencia contra las mujeres y LGBTIQ+ es una problemática social multicausal que debe abordarse desde diferentes campos y de manera transdisciplinaria para lograr una mayor comprensión de esta problemática en la que, si

bien la cara visible es el daño que provoca, la base está en la desigualdad estructural entre mujeres, LGBTIQ+ y varones, y afecta a toda la sociedad.

La aprobación de esta ley es una herramienta fundamental para progresar en el trabajo en la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y personas LGBTIQ+ para la erradicación de la violencia. Con la implementación de esta normativa se busca a través de capacitaciones en la temática poder transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector. De esta manera, se busca visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros y las relaciones de poder.

#### **2.4 Relevamiento de las Acciones Desarrolladas con Perspectiva de Género por la Sindicatura General de la Nación**

En el año 2019, a través de decreto 7/2019, se crea en Argentina el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, si bien anteriormente existían organismos que trabajaban por la igualdad de género, el Instituto Nacional de la Mujer dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y anteriormente el Consejo Nacional de la Mujer, que se encontraba bajo la órbita del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Sociales, dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros. (Decreto de creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Decreto 7/2019 de 2019). La conversión de estos organismos a Ministerio reforzó el compromiso y puso en agenda la importancia de la temática de género en Argentina.

En la misma línea en la Sindicatura General de la Nación, órgano rector del Sistema de Control Interno, creó a través de la resolución SGN 185/2020, el Observatorio de Políticas de Género, acompañando de modo efectivo las medidas impulsadas por el Gobierno Nacional respecto de las políticas públicas sobre perspectiva e igualdad de género y oportunidades. Es un área dentro de SIGEN que se encuentra integrado por personal del mismo y del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. El objetivo principal es el relevamiento y análisis de datos y la generación de información vinculada al cumplimiento de políticas públicas en materia de perspectiva e igualdad de género y oportunidades dispuestas por el Gobierno Nacional, y el desarrollo de actividades de capacitación y sensibilización en la temática. (Resolución 2020-185-APN de la Sindicatura General de la Nación, Miércoles 10 de Junio de 2020)

Entre las acciones a destacar que realizó el Observatorio podemos mencionar el primer informe sobre la “Participación de las Mujeres en el Sector Público Nacional”. Este informe tiene como objeto relevar la participación de las mujeres y diversidades para poder conocer en qué medida se están implementando las acciones planificadas. Asimismo, el Observatorio colabora con las demás áreas técnicas de SIGEN en la realización de un informe acerca de los refugios para mujeres que sufren violencia de género. Además, elaboró un Instructivo de Trabajo denominado: Herramientas de Control sobre la Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato, para ser aplicado por las Unidades de Auditoría Interna (UAI). Este documento cuenta con la finalidad de relevar el grado de cumplimiento de cada organismo en relación con las leyes mencionadas, en cada organismo del Sector Público Nacional. Este instructivo destinado para auditores y auditoras de los diferentes ministerios, se compone por cuatro ejes: 1- Ley Micaela, 2- Ley de Identidad de Género y Equidad de Género, 2-Equidad de Género, 3-Igualdad de Oportunidades y Trato, 4-Sólo para Empresas y Sociedades del Estado. Cada uno de estos ejes tienen preguntas específicas para conocer el cumplimiento de cada Ley, y la solicitud de información de respaldo, además de contar con un espacio de comentarios.

## **2.5 Relevamiento de las Acciones Desarrolladas con Perspectiva de Género por la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires**

La Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires, es un organismo creado por la Constitución de la Ciudad Autónoma mediante la Ley 70 sancionada el 27 de agosto de 1998, para ejercer el control externo del sector público centralizado y descentralizado de la Ciudad, como así también a las empresas, sociedades o entes en los que la Ciudad tenga participación en sus aspectos económicos, financieros, patrimoniales y de gestión de legalidad. Desde diferentes Direcciones se ha realizado auditorías vinculadas a cuestiones de género, la primera se realizó en el año 2014 en el ámbito del Área de Violencia de Género y Protección Familiar y tuvo por objetivo relevar la normativa de creación, organigrama, manuales de organización y de procedimientos de las áreas críticas. Además, se realizó del periodo 2016, una auditoría en el ámbito de los servicios de obstetricia del hospital General de Agudos Dr. Teodoro Álvarez y Hospital General de Agudos José M. Penna para evaluar el cumplimiento de la Ley 25.929, de “Parto Humanizado”. Esta ley de parto humanizado o parto digno establece principalmente el derecho a toda mujer, a que respeten sus tiempos biológicos, a estar acompañada en el

parto y junto a con él bebe desde el momento del nacimiento. (Ley 25.929, 2004. 21 de septiembre 2004. D.O. 30489 ). De igual modo, se realizó del periodo 2016 una auditoría en la Dirección General de la Mujer que apuntaba a evaluar las “Políticas de Igualdad de Género y Asistencia a las Víctimas de Violencia” y a los “Centros Integrales de la Mujer en el Área de asistencia a las Víctimas de Violencia”.

Las auditorías mencionadas, llevadas adelante por la AGCBA si bien están referidas a temáticas de género, presentan una modalidad de evaluación que apunta a verificar el cumplimiento de una política, de una Ley particular que tiene que ver con las mujeres y la violencia de género. Al mismo tiempo, no se evidencia en estas auditorías, que en sus objetivos cuenten con un enfoque destinado al cierre de brechas de desigualdades entre hombres y mujeres. Las mismas presentan un enfoque tradicional de auditoría, perdiendo de vista la perspectiva de género. Para que las auditorías puedan contar con una perspectiva de género real y efectiva se debe considerar desde la etapa de planificación indicadores específicos de género y procedimientos de auditoría con este enfoque.

En relación a la perspectiva de género en la cultura organizacional. Se realizó la capacitación virtual en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19 del curso “Igualdad de Género y Prevención de las Violencias, Ley Micaela”. Durante el año 2021 se realizó el taller virtual “Diversidad sexual, un espacio para reflexionar y construir una ciudad más plural e inclusiva”. Fue coordinado por la Dirección General de la Convivencia de la Diversidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. En el mismo año, participó de la capacitación virtual “Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad”. El mismo fue organizado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad por la Dirección Nacional de Planificación, Seguimiento y Gestión de la Información. En la misma línea de los trabajos y capacitaciones que se realizaron, se aprobó un protocolo de prevención e intervención en casos de violencia por razones de género, el mismo tiene por objeto regular las acciones de prevención e intervención a llevarse a cabo en casos de violencia de género. Este protocolo incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

## 2.6 Incorporación de la Perspectiva de Género en la Auditoría General de la Nación

### 2.6.1 Normativa y Avances en la Cultura Institucional

En este punto, se realiza un relevamiento de las aproximaciones en materia de género de la Auditoría General de la Nación de la República Argentina<sup>16</sup> tanto en los trabajos de auditoría como en la cultura institucional. Según lo establecido en la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional, la AGN es el órgano rector de control externo con rango constitucional con la competencia y la responsabilidad del dictado de las normas técnicas que rigen en la materia. (Ley 24156, 1992. 26 de octubre 1992.D.O.27503) Es por ello que se aprobaron las “Normas Generales de Control Externo Gubernamental” a través de la resolución 26/15, las “Normas de Control Externo Gestión Gubernamental” por resolución 186/16, las Financieras 187/16 y las específicas de deuda pública denominadas: “Examen Especial” aprobadas por resolución 188/16. (Auditoría General de la Nación, 2016) La resolución 26/15 de la Auditoría General de la Nación menciona lo siguiente: *Las Auditorías Especializadas se caracterizan por la evaluación o medición de objetos específicos que requieren de un enfoque técnico especializado, y por tanto podrían ser abordadas con herramientas de índole multidisciplinaria, Son Auditorías Especializadas las realizadas en cuestiones del Ambiente, Deuda Pública, Sostenibilidad, Tecnologías de la información (TI) entre otras. Pueden combinar técnicas de auditoría tradicional a los procedimientos específicos y técnicos de la materia a auditar.* (Auditoría General de la Nación, 2015, p.11)

La AGN cuenta en su normativa con un Código de Ética institucional, el cual fue aprobado mediante resolución 18/15. La misma, refiere al compromiso que debe asumir como institución en la articulación de un proceso de construcción colectiva de un conjunto de principios fundamentales que guíen la labor cotidiana de sus funcionarios es por ello que crea un código de ética que permita consolidar un sistema de valores y principios que, como el conjunto de acciones encaminadas al beneficio de la sociedad, deben estar por encima de cualquier interés personal o particular. (Auditoría General de la Nación, 2015)

---

<sup>16</sup> La Auditoría General de la Nación presenta como finalidad promover el uso eficiente, económico y eficaz de los recursos públicos y contribuir a la rendición de cuentas y sus resultados para el perfeccionamiento del Estado en beneficio de la sociedad. Realiza el control externo posterior a la gestión de la administración central, los organismos descentralizados, las empresas y sociedades del Estado, los Entes reguladores de servicios públicos, las instituciones de Seguridad Social, los Fondos Fiduciarios integrados con bienes y fondos del Estado, las organizaciones privadas que reciban subsidios o aportes del Estado e instituciones cuyos fondos o administración estén a cargo del Estado.

El Código de Ética indica, *que es importante señalar que la formalización de un Código de Ética conocido por todos los funcionarios busca también sensibilizar a los agentes de nuestra institución sobre las responsabilidades e implicaciones que conllevan trabajar en un organismo que contribuye, directa e indirectamente, a la mejora de la calidad de vida de la gente.* (Auditoría General de la Nación, 2015, p.4)

Uno de los puntos significativos de la resolución 26/15 - “Normas Generales de Control Externo Gubernamental” y que se vincula con el Código de Ética son los principios de ética profesional en la práctica profesional como auditor/ra de campo que debe respetar en sus labores de auditoría aludiendo lo siguiente: *El equipo de auditoría asignado al proyecto deberá poseer en su conjunto la formación técnica y experiencia profesional adecuadas para realizar las tareas que se requieran. Ello implica poseer los conocimientos de los métodos y de las técnicas aplicables a la auditoría gubernamental y la capacidad para implementarlos. El estudio de nuevas técnicas y la constante actualización profesional y general es uno de los requisitos indispensables para mantener la calidad del trabajo de auditoría. En tal sentido, se deberá fomentar la capacitación permanente encaminada a la actualización técnico-profesional y perfeccionamiento en materias que hagan a la auditoría gubernamental.* (AGN, 2015, págs. 16-17)

Además, dentro de Código de Ética, tiene previsto el principio “IGUALDAD DE GÉNERO”. Donde expresa que mujeres y hombres tienen las mismas facilidades de acceso, representación e intervención en los procesos de participación, rendición de cuentas y oportunidades dentro de la AGN. (Auditoría General de la Nación, 2015) En este sentido es fundamental contribuir a la formación de las personas funcionarias, en materia de género y en el acompañamiento a quienes realizan las labores de auditoría a que apliquen con responsabilidad la mirada de género en las auditorías fomentando la actualización profesional del personal de auditoría.

Por disposición 362/18 se aprobó el: Protocolo para la prevención sensibilización y erradicación de situaciones violencia en ambientes de trabajo. El mismo presenta el objetivo garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral promoviendo condiciones de igualdad y equidad. Comprende a todo el personal de la AGN, cualquiera sea su modalidad de contratación. Su incumplimiento tendrá como consecuencia sanciones que están establecidas en el estatuto del personal de AGN. En ese sentido se creó el comité para la prevención, atención y seguimiento de situaciones de

violencia laboral tendrá como finalidad diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral, planificar la capacitación del personal y realizar un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a los fines de realizar medidas preventivas y también es el encargado de recibir las consultas y denuncias del personal y realizar el seguimiento de los casos que se presenten. (Auditoría General de la Nación, 2018)

A través de la disposición 352/20, se propuso capacitar al personal en el cumplimiento de la Ley Micaela N° 27.499, que implica la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia por motivos de género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado Nacional: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Las capacitaciones se llevaron a cabo en la plataforma virtual de la Auditoría General de la Nación debido al contexto de pandemia COVID-19. En la disposición refiere que con la implementación de esta normativa se busca iniciar procesos de capacitación en la temática para transversalizar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas de cada sector. De esta manera, se busca visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros y las relaciones de poder. *“El objetivo del curso es que las y los agentes de la AGN cuenten con las herramientas teórico-prácticas necesarias para desnaturalizar la discriminación y las relaciones desiguales de género y contribuir así a la prevención de la violencia contra las mujeres”*. (Auditoría General de la Nación, 2020, p.2) Los objetivos específicos son, que las personas participantes: a) *Conozcan los principales instrumentos normativos sobre la temática, en el ámbito Internacional, nacional y las disposiciones internas de la AGN.* b) *Incorporen el enfoque de género para la prevención de la violencia de género.* c) *Identifiquen los roles y estereotipos de género que inciden en las prácticas personales, profesionales e institucionales e incorporen los conceptos clave de la definición de género.* d) *Adquieran conocimientos básicos sobre la violencia por motivos de género.* e) *Logren transversalizar la perspectiva de género en sus espacios laborales y que obtengan herramientas para identificar situaciones de violencia y la manera de proceder ante las mismas.* (Auditoría General de la Nación, 2020, p.2) Esta capacitación denominada “Mirando con Perspectiva de Género”, cuenta con una carga horaria de 25 horas y es indispensable que todo el personal de AGN realice la misma para tener herramientas y reflexionar en la temática de género. Asimismo, para llevar a cabo una auditoría con enfoque de género, es necesario no solo que todo el equipo

de auditoría realice la capacitación, sino que también se cuente con especialistas con perspectiva de género.

A través de la disposición 62/2022, el Colegio de Auditores Generales en la sesión del 16 de marzo, aprobó la incorporación en los planes de trabajo de las auditorías de cumplimiento y/o gestión, un objetivo sobre el cumplimiento de la Ley 27.499. Referida a la capacitación obligatoria en género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los tres poderes del Estado Nacional. Esto significa que tendrán que relevar en las auditorías, independientemente del objetivo de auditoría, si el organismo auditado cumple o no cumple con las capacitaciones de género (Ley Micaela) a todo el personal.

También, la AGN es integrante del grupo de trabajo regional Igualdad de Género y No Discriminación, cuyo objetivo general es elaborar una política de género que las EFS que integran la OLACEFS eventualmente implementen, con monitoreo y evaluación de su desarrollo. Estas determinaciones y progresos en la materia implicaron también cambios institucionales en las relaciones laborales. Se modificó el Estatuto del Personal de la AGN con la inclusión de diversas licencias por maternidades y paternidades. Asimismo, se elaboró una *“Guía de recursos para evitar el lenguaje sexista en el Manual de Estilo y Lenguaje Llano”*. *El lenguaje no sexista como un aporte a la inclusión. Emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género. Esta Guía, es una recopilación de recursos disponibles en nuestro idioma para evitar la invisibilización de la mujer que muchos hablantes perciben en el llamado "masculino genérico", que alude en masculino al conjunto de varones y mujeres.* (AGN,2021)

**Figura N°2: Pirámide Normativa Aplicable a la Introducción en la Igualdad de Género en la Auditoría General de la Nación**



Fuente: Elaboración propia basada en los hitos normativos de la temática de género.

### **2.6.2 Auditorías con Enfoque de Género de la Auditoría General de la Nación**

La primera auditoría vinculada a género que realizó la Auditoría General de la Nación, fue el en el ámbito del Consejo Nacional de las Mujeres, este fue el organismo público encargado de la política para la eliminación de la discriminación contra la mujer. Fue creado en 1992 como organismo bajo la órbita de Presidencia de la Nación y en 2017 fue suprimido y sustituido por el Instituto Nacional de las Mujeres. La auditoría de gestión se realizó con el objetivo de evaluar la formulación e implementación de políticas públicas de la mujer.

Si bien, la auditoría fue realizada desde un enfoque tradicional de gestión, consideró la verificación de la normativa internacional en función a las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994). Además de considerar las líneas de acción principales del Consejo Nacional de las Mujeres, como la “Línea 144” - línea

telefónica gratuita destinada a la contención, información y asesoramiento de mujeres que se encuentren en situación de violencia, así como también a sus familiares. El Registro Único de Casos de Violencia contra la Mujer (RUCVM) que tiene por objetivo diseñar un conjunto de indicadores consensuados entre el Índice Nacional de Estadísticas y Censos y Consejo Nacional de la Mujer, que den cuenta del fenómeno de la violencia contra las mujeres. Por último, el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres, creado para desarrollar un sistema de información permanente, que brinde insumos para el diseño, implementación y gestión de políticas públicas tendientes a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, mantener una base documental actualizada permanentemente y abierta a la ciudadanía. En esta auditoría se evaluaron las 4E vinculadas a los trabajos desarrollados en estas líneas de acción. Presenta una vinculación directa con la temática de género desde la eliminación de la violencia. Este es uno de los pilares fundamentales para el cierre de las brechas de género orientado hacia la violencia física, psicología y doméstica. Luego se realizó una auditoría referida al cumplimiento del Cupo Femenino Sindical, establecido por la Ley 25.674<sup>17</sup>. Fue aprobado en el año 2018. En esa ocasión, el organismo observó que no estaba garantizada la participación de las mujeres en el 30% estipulado y que no existían mecanismos desarrollados para el control del cumplimiento.

En el año 2015 la Argentina ratifica la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, en el ámbito de la Cumbre de las Naciones Unidas, en ella se hace referencia a “*considerar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de todos los objetivos y metas, hará una contribución fundamental al progreso*”. (Agenda 2030, 2015) Es decir, se prioriza la actuación de la igualdad de género y los derechos de la mujer de manera transversal en sus dimensiones económica, social y medioambiental. El compromiso con la igualdad efectiva, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es transversal a la Agenda 2030. Esto significa que, en cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se definen metas explícitas e implícitas para el logro de la igualdad y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas (Objetivo 5). Con este enfoque se busca abordar perspectiva de género de una manera integral y sistemática, que permita generar consensos para abordar las barreras estructurales, revertir las distribuciones desiguales de poder, recursos y oportunidades,

---

<sup>17</sup> Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Porcentajes de dicha representación.

y/o modificar las leyes discriminatorias, las normas sociales y costumbres que favorecen la reproducción de un ordenamiento desigual.

En el año 2018 la Auditoría General de la Nación, afirmó su compromiso con los ODS mediante la disposición 198/18, lo que significó la inclusión de al menos 5 (cinco) auditorías en la planificación institucional que específicamente aborden el tratamiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, en los trabajos de auditoría que no presenten como objeto de auditoría un ODS, deberán analizar las acciones adoptadas por el ente auditado en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Incorporando en el cuerpo del informe final una conclusión sobre los hallazgos y recomendaciones relativas a la preparación e implementación del cumplimiento del ODS que fuera materia de control, sustentada en la información y evidencia recolectada. (Auditoría General de la Nación, 2018) En ese sentido, mediante la disposición 183/19 aprobó el Plan Operativo de Capacitación sobre los ODS, designando un equipo de trabajo técnico integrado por profesionales de la casa, para llevar a cabo dicho plan.

En la AGN los temas de género empezaron a visualizarse en el marco de auditorías de ODS. La primera auditoría evaluó la preparación del Gobierno Nacional en la preparación para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible-ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Esta fue una auditoría coordinada en la que participaron dieciocho Entidades Fiscalizadoras Superiores, la misma tenía por objetivo evaluar a los gobiernos en torno al eje planificación, financiamiento y seguimiento de planes, políticas, acciones y estructuras definidas para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (Auditoría General de la Nación, 2019)

El ODS 5 menciona: *El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis*

*sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.* (Agenda 2030, 2015, pp 20-21)

En el marco de la auditoría del ODS 5, durante el periodo de las tareas de campo, se llevaron a cabo una serie de seminarios con perspectiva de género. En los mismos, participaron diferentes expertos y expertas que disertaron en relación a la temática. Los temas que fueron expuestos en estos encuentros fueron: la adaptación a nivel Nacional del ODS 5, las experiencias en la auditoría de género del caso Argentina y Chile en relación al ODS 5, la violencia de género, patrones culturales y rol de los medios de comunicación, los desafíos para fortalecer la igualdad de género en educación, ciencia y tecnología. En el último encuentro se trató de la participación de la mujer en la economía y el trabajo, sobre paridad política en el Congreso de la Nación Argentina y en los Organismos Gubernamentales. Si bien estos seminarios fueron de gran interés y un paso importante a la temática de género, no fue abordado el tema de herramientas para auditar con perspectiva de género.

La auditoría de ODS 5, se realizó en torno a las normas ISSAI de Desempeño, ISSAI 3000, las Normas Gubernamentales de Control Externo de Gestión N°186/16-AGN teniendo como criterios las normas nacionales e internacionales de género. (Auditoría General de la Nación, 2019) En esta auditoría, la recomendación de los países fueron las siguientes: *Integrar el enfoque de género en el actuar del gobierno y la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto público, en todos los niveles del proceso presupuestario.* (OLACEFS, 2019, p.23) Esta recomendación da cuenta la necesidad de elaborar lineamientos para auditar la integración del enfoque de género en el actuar de los gobiernos.

En el año 2021 se aprobó el primer presupuesto con perspectiva de género, siendo el presupuesto una herramienta de política pública central mediante la cual el gobierno establece sus prioridades y, como consecuencia, se garantizan derechos. *El presupuesto con perspectiva de género (PPG), específicamente, persigue el objetivo de visibilizar el esfuerzo presupuestario del Estado en cerrar brechas de género mediante un mapeo de políticas que muestran las acciones estatales en esa dirección.* (Dirección General de Economía, Igualdad y Género, 2020, p 1)

Otra de las auditorías realizadas por la AGN, fue aprobada en el año 2021 se trató de un “examen especial” acerca de las “Políticas Implementadas por el Estado Nacional para

Abordar los Objetivos y Metas del ODS 1: Fin de la Pobreza desde un Enfoque Transversal de Género”. Este proyecto se presenta en la misma línea que el anterior, siendo una auditoría coordinada en los términos de INTOSAI. Se caracteriza por ser una “Auditoría de Preparación para la Implementación de los ODS”, esto significa evaluar qué acciones realizó el Estado Nacional para ejecutar a futuro políticas públicas vinculadas a las metas que adopto y adapto. Presenta como ejes fundamentales de análisis la evaluación del enfoque integrado de gobierno, la eficacia de los mecanismos de medición de pobreza y la transversalidad de las políticas de género en los planes y programas planificados y orientados a dar cumplimiento a las metas del ODS 1 que refiere a poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. El período auditado fue 2015 a 2019.

Actualmente se iniciaron las tareas de campo, de una auditoría en carácter de examen especial de seguimiento vinculada a la auditoría anteriormente mencionada y tiene por objetivo evaluar las Políticas implementadas para el logro de las metas del ODS 1 y mitigación de impacto del COVID-19, con énfasis en la disminución de brechas de género. En el marco de la misma, se realizó un taller de planificación participativa con el objetivo de incorporar experiencias de las Organizaciones de la Sociedad Civil. El taller, se realizó con la finalidad enriquecer el trabajo de auditoría y contribuir a la mejora de la gestión de los organismos auditados. En relación a esta auditoría coordinada, se realizó el Seminario Internacional de Pobreza y Género, Impacto Covid-19, y fue transmitido también de manera virtual. Este evento fue organizado por las Entidades Fiscalizadoras Superiores de los Países de América del Sur liderado por la Auditoría General de la Nación en su carácter de Secretaría Ejecutiva.

En la actualidad la Auditoría General de la Nación, tiene una participación activa en el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y no Discriminación de OLACEFS, el cual se encuentra desarrollando una política institucional de género. La AGN, trabaja desarrollando el Eje Cultura Organizacional. Este eje, aborda las siguientes dimensiones:

- 1) Roles Y Estereotipos De Género - subtemas: Puestos de trabajo feminizados, Experiencias de sensibilización en temas de género y no discriminación, Feminización de las tareas de cuidado y horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado.
- 2) Liderazgo Profesional - Subtemas: Igualdad de Oportunidades y acceso a cargos, Implementación de políticas de no discriminación, Expectativas laborales.

3) Uso Del Lenguaje – subtemas: Documentación formal y documentos administrativos, Uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las instituciones.

4) Los Valores, Las Normas Implícitas Y Explícitas - Subtema: Interacciones/comunicación entre los miembros del personal, los espacios de socialización.

Actualmente, se está desarrollando una auditoría coordinada sobre violencia de género; respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el marco de la OLACEFS. Esta auditoría cuenta con 21 miembros participantes de diferentes países del Mercosur y presenta como objetivo la evaluación de la eficiencia de las acciones gubernamentales, ya sean planes o programas, en pro de erradicar la violencia contra las mujeres. La misma, comprende el periodo de auditoría 2019-2021. De esta manera, se observará la realidad antes y durante la pandemia, lo que permitirá efectuar una comparación de la respuesta estatal y el impacto de la pandemia por COVID-19.

### **2.6.3 Avances en la Introducción a la Perspectiva de Género en la República Argentina**

En términos generales se puede observar como, por un lado, se generaron diferentes herramientas desde los organismos de control con respecto al análisis de las brechas de desigualdad y al foco de la perspectiva de género. Sin embargo, por otro lado, también se puede observar que, al ser una temática relativamente nueva por parte de las Entidades Fiscalizadoras Superiores, lo que nos da múltiples y diversas líneas de acción, con abordajes desde distintos puntos de vista y esto produce la falta de datos comparables y de resultados concretos. En este sentido, algunas Entidades Fiscalizadoras Superiores, por ejemplo, eligieron avanzar realizando auditorías coordinadas, otras capacitando al personal, como también realizando auditorías de cuestiones específicas de derechos de las mujeres. Sin embargo, hasta el momento no se cuenta con lineamientos que definan el procedimiento del trabajo de auditoría.

Independientemente de estos avances aun los equipos de auditoría carecen de una herramienta para auditar con perspectiva de género. En el capítulo siguiente, se abordarán los “Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género”, los cuales apuntan a unificar criterios a la hora de realizar trabajos de auditorías.

### **CAPITULO III: LINEAMIENTOS DE AUDITORÍA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

Los lineamientos desarrollados en este capítulo fueron construidos tomando como base las buenas prácticas desarrolladas en el Capítulo I: Experiencias con Perspectiva de Género Vinculadas a las Auditorías. A partir del análisis establecido fueron seleccionadas las mejores prácticas y aportes de ellas a la adaptación normativa y cultural como al trabajo de control de la Auditoría General de la Nación. Es en esa línea que se inicia este capítulo articulando la normativa específica de auditorías de la AGN con los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género.

De acuerdo a lo establecido por la Resolución N° 26/15-AGN, las auditorías de temas específicos requieren de herramientas y de un abordaje multidisciplinario. Estos lineamientos sirven como complemento de las Normas de Control Externo Gubernamental aprobadas por resolución 186/16. El control externo de la gestión gubernamental comprende la auditoría de gestión, los exámenes especiales y las auditorías especializadas que tengan por objeto establecer si las acciones, sistemas, operaciones, programas, actividades o entidades del gobierno, *cualquiera sea su forma de organización, operan de acuerdo con los principios de economía, eficiencia, eficacia y efectividad, y sobre si existen áreas de mejora.* (AGN,2016, p.4)

Los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género son una herramienta que permite identificar, con datos objetivos, el nivel de implementación y avance de las acciones que una entidad o dependencia del gobierno tiene en materia de perspectiva de género. A los fines de determinar el grado de cumplimiento por parte del gobierno de la normativa nacional e internacional en materia de igualdad de género, incluida la aplicación de la legislación, la política y los planes de acción nacionales.

Las Auditorías con Perspectiva de Género, presentan las mismas etapas que una auditoría tradicional, la diferencia está en que requieren otra mirada. Esta debe apuntar a un análisis que verifique y evalúe las diferentes realidades socioeconómicas y situaciones de vida de mujeres LGBTIQ+ y hombres, a los fines de analizar los impactos de género en las políticas, programas, acciones y legislaciones propuestas y existentes.

### **3.1 Ejes principales para Auditar con Perspectiva de Género**

-Determinar el grado de conformidad de la normativa nacional y compromisos internacionales.

- Identificar y examinar desvíos específicos en cuestiones de género a nivel institucional.

-Hacer recomendaciones de los resultados en igualdad de género y cierre de brechas de desigualdades.

- Publicar informes de auditoría sobre la igualdad de género que sensibilicen dentro y fuera de los gobiernos sobre las cuestiones de igualdad de género y cómo afectan a la vida de la ciudadanía, a los fines de visibilizar y generar conciencia en igualdad de género.

### **3.2 Diseño metodológico de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género**

Los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género se diseñaron metodológicamente, teniendo en cuenta al personal que realiza las auditorías de campo. Es por ello que fueron desarrollados a través de diferentes dimensiones con preguntas de auditoría. A su vez estas preguntas son acompañadas con procedimientos de auditoría para recolectar la evidencia suficiente que permita responderlas. Si bien, los diferentes tipos de evidencia de auditoría pueden obtenerse utilizando varios métodos para la recopilación de datos, en estos lineamientos se desarrollaron indicadores a los fines de trabajar con datos medibles o cuantificables.

En lo que respecta al Plan de Auditoría, debe explicitar, por un lado, el enfoque de género y los procedimientos específicos a aplicar, por otro lado, debe describir la modalidad de aplicación: Auditoría Pura en Perspectiva de Género, si la auditoría será ejecutada analizando todas las dimensiones o Auditoría por Dimensión: si se realiza seleccionando algunas dimensiones relacionadas al objeto de auditoría. Asimismo, se deberá detallar en el Plan, el cronograma de ejecución, los recursos humanos con los que contará para realizar la auditoría, y si estos están capacitados en género. En el caso de ser necesario deberá especificar la contratación de especialistas en materia de género.

Lo planificado será la guía para realizar la Auditoría con Perspectiva de Género y los procedimientos de auditoría con enfoque de género planteados proporcionarán la

evidencia suficiente para sustentar los hallazgos, recomendaciones, conclusión de informe.

### **3.3 Contenido de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género**

- a) **Dimensión:** Son las variables donde se agrupan los indicadores de acuerdo a su naturaleza y significado.
- b) **Descripción de Dimensión:** Describe qué elementos o procesos están dentro de ese grupo.
- c) **Subdimensiones:** son subvariables que están asociadas a la dimensión.
- d) **Pregunta:** la pregunta a realizar con el fin de obtener información para procesar los indicadores.
- e) **Indicadores Descriptivos:** Los indicadores son unidades de medición que permiten evaluar el rendimiento de los procesos internos del organismo la implementación y calidad del proceso de perspectiva de género transversalmente.
- f) **Indicadores Reales:** es el indicador real una vez procesados los datos, es el resultado obtenido por el equipo de auditoría de campo siguiendo las pautas de trabajo de esta guía.
- g) **Valor:** de acuerdo al resultado del indicador, el mismo tiene una relación directa a un valor de acuerdo a la propuesta y tablas de medición que se mencionan en cada caso.
- h) **Observaciones:** consideraciones a tomar en cuenta para realizar el cálculo correctamente.
- i) **Peso:** es el puntaje de importancia que tiene cada subdimensión dentro de la dimensión. Por definición se realizó una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos. Cada Dimensión como máximo vale 100 puntos, es decir, que las subdimensiones incluidas tendrá un peso participativo sobre esa dimensión y la sumatoria de los pesos de las subdimensiones será el peso total de la dimensión.
- j) **Ponderado de acuerdo al Peso:** este surge de multiplicar el Valor por el Peso, dándome el valor real en puntos de esa subdimensión. Si sumo todos los ponderados de la subdimensión me arroja el puntaje final por subdimensión/dimensión.

### 3.3.1 Existen cuatro Maneras de Valorar a los Indicadores

1.Grado de Avance de Desarrollo e Implementación: diagnostico como primera medida si el organismo desarrolló o no la gestión. Si la respuesta es afirmativa reviso el grado de avance, en caso de ser negativa directamente aplico no implementado. El grado de avance debo seleccionar una opción de acuerdo al grado de madurez, que va desde el 25% hasta el 100%.

ETAPA	VALORACIÓN
No implementado	0
En formación	45
En desarrollo	75
Optimizado	100

Fuente: Elaboración propia.

2.Grado de Cumplimiento: si cumple o no con el indicador. El valor va desde 0 o 100 puntos.

3.Paridad: el indicador se mide en función de llegar al objetivo del 50% de participación equilibrada entre hombres y mujeres. Ejemplo: “Acceso al empleo público”, tiene como indicador la división entre Ingresos Femeninos e Ingresos Totales. Si tenemos un 30% del plantel de mujeres y 70% de hombres. Ese 30% representa 60 puntos sobre una escala que va de 0 a 100. En caso de superar el 100%, valora con más de 100 puntos.

4.Brecha entre géneros: es la variación porcentual femenina con respecto al género masculino.

Se puede leer para una mayor comprensión de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género, la Guía Metodológica para Auditar con Perspectiva de Género, en el Anexo I.

### 3.4 Modalidades de aplicación de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género

Estas auditorías pueden realizarse de dos formas. La primera modalidad es sectorizada, seleccionando una o varias dimensiones que estén vinculadas con el objeto de la auditoría. La segunda modalidad es tomando en cuenta todas las dimensiones, lo que daría por resultado una auditoría “Pura en Perspectiva de Género”, ya que se auditan todas las áreas involucradas en la eliminación de la brecha de desigualdades.

En primer lugar, sería recomendable en ambos casos, establecer y aprobar por las autoridades una resolución que formalice los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva

de Género, como una guía que acompañe las Normas de Auditoría Externa Gubernamental. Luego, realizar una comunicación formal de esta nueva normativa al personal que realiza las actividades de auditoría como al personal de apoyo de AGN, a los fines de establecer, junto con el área de Recursos Humanos, un plan de capacitación específico para la implementación. Asimismo, sería pertinente la creación de una Comisión de Auditoría con Perspectiva de Género, como un espacio de consulta a fin de brindar apoyo a los equipos que estén realizando los trabajos de campo.

### **Modalidad 1- Auditoría con Perspectiva de género por Dimensión**

Esta auditoría presenta la característica de seleccionar, a criterio del equipo de auditoría, las dimensiones que guarden relación con el objeto de auditoría. El informe final de auditoría contará como Anexo el análisis de las dimensiones seleccionadas y el criterio de selección de las mismas. En estos casos se obtendrá un resultado de la perspectiva de género únicamente de las dimensiones adoptadas.

### **Modalidad 2- Auditoría Pura con Perspectiva de Género**

Esta auditoría se realiza teniendo en cuenta todas las dimensiones de los Lineamientos con Perspectiva de Género. Lo que refleja como resultado un estado de situación de cómo se encuentra el organismo auditado en la aplicación de la perspectiva de género en cada una de las dimensiones.

La herramienta permite identificar a través de un semáforo las dimensiones mejor posicionadas en términos de adopción de una perspectiva de género (verde), las que presentan un avance inicial (amarillo) y aquellas en las que todavía no se incorporó una perspectiva de género (rojo).

Ambas modalidades volcarán la información relevada a una Matriz de Medición de la Aplicación de la Perspectiva de Género. La misma se encuentran en formato Excel a los fines del dinamismo en el análisis del metadato. El equipo de auditoría volcará la información relevada en cada dimensión, teniendo por resultado los valores finales por dimensión y el valor final del total de todas las dimensiones analizadas. Esto automáticamente establecerá gráficos con los colores del semáforo indicativos de los avances (color verde) y de las dimensiones críticas (color amarillo y rojo), que serán consideradas en futuras auditorías.

### **Propuesta complementaria a desarrollar**

Se propone en esta herramienta, el desarrollo de un sistema informático de relevamiento con el fin de centralizar y sistematizar los resultados de las auditorías con perspectiva de género que se realicen en ambas modalidades. Cada auditoría deberá volcar la información en el sistema con el objetivo de recolectar datos estadísticos en materia de género. De esta manera, se podrá conformar un ranking único de aplicación de la perspectiva de género de los organismos auditados. Esto permitirá ordenarlos desde aquellos que aplican la perspectiva de género a aquellos que menos la aplican, pasando por los que se encuentran en desarrollo de la aplicación de la perspectiva de género. Este ranking sería actualizado a medida se realicen las auditorías en la página web de la AGN.

Los informes elaborados en estas auditorías, en cualquiera de sus modalidades, deberán remitirse copia del informe final al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, a los fines de que tome conocimiento del estado de la perspectiva de género en el Sector Público Nacional.

Se propone que estos Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género al igual que la disposición 198/18-AGN relacionada con a la Agenda 2030 de los ODS, que significó la inclusión de al menos 5 (cinco) auditorías en la planificación institucional que específicamente aborden el tratamiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En esta tesis se propone la misma acción para las Auditorías con Perspectiva de Género. Es decir, en el Plan de Acción Anual la incorporación de al menos cinco auditorías Puras con Perspectiva de Género. Además, en los trabajos de auditoría que no presenten como objeto de auditoría específico de género, deberán seleccionar, a criterio del equipo de auditoría, las dimensiones que guarden relación con el objeto de auditoría. Incorporando en el informe final de auditoría un Anexo que refleje el análisis de las dimensiones seleccionadas y el criterio de selección de las mismas. En estos casos se obtendrá un resultado de la perspectiva de género únicamente de las dimensiones adoptadas.

## Resumen De Dimensiones Y Subdimensiones

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES
<b>Dimensiones y Subdimensiones de Gestión Interna</b>	
MARCO LEGAL Y PROCEDIMIENTOS	<b>Política</b>
	<b>Normativas</b>
	<b>Procedimientos, Manuales e instructivos</b>
CAPITAL HUMANO	<b>Paridad en el Acceso y Dotación de empleada/os del organismo</b>
	<b>Carrera Profesional</b>
	<b>Retribución</b>
CULTURA ORGANIZACIONAL	<b>Formación Institucional</b>
	<b>Prevención y Sanción del acoso</b>
	<b>Comunicación y Lenguaje</b>
<b>Dimensiones y Subdimensiones de Gestión por Resultados</b>	
PLANIFICACIÓN	<b>Presupuesto y Control Presupuestario</b>
	<b>Plan de Acción</b>
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	<b>Participación de OSC específicos de género</b>
MEJORA CONTINUA	<b>Control</b>
	<b>Seguimiento</b>

## 4. Metadatos para Auditar con Perspectiva de Género

### 4.1 Dimensiones y Subdimensiones de Gestión Interna

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
Dimensión Marco Legal Y Procedimientos	Política
	Normativas
	Procedimientos, Manuales e instructivos

#### Indicadores Subdimensión Política

1 ¿Cuentan con una política establecida con perspectiva de género alineada a las leyes nacionales?

#### Ficha técnica: Marco Legal y Procedimientos – Políticas de Género y No Discriminación

Definición: Relevar la existencia y la comunicación de políticas, planes y acciones institucionales que estén alineadas con la política nacional en materia de género y no discriminación.

Unidad de medida: Políticas / planes / estrategias detectadas sobre género y no discriminación.

Metodología de cálculo: Relevar si existen políticas/planes/acciones con perspectiva de género. (cumple - no cumple)

Fuentes: normativa institucional interna – Dpto. de Normas y procedimientos / legales e institucionales / MAM Mecanismo de adelanto para la mujer (departamento/secretaría/subsecretaría)

Comentarios:

- Tener en cuenta que la política es un deseable, es un aspiracional dónde el organismo enfocará sus esfuerzos.
- Observar si la política vigente responde al espíritu de las leyes nacionales relacionadas a temática de género y no discriminación
- Revisar la documentación en donde menciona y explica la política del organismo.

- Verificar si esa política fue aprobada por el personal jerárquico.
- Verificar si fue publicada y comunicada y cómo (intranet, e-mail, redes internas, capacitaciones, notificaciones por nota, etc.)

Ejemplo:

1. Consta institucionalmente una política interna sobre género y no discriminación.
2. La misma se encuentra aprobada por el órgano superior y publicada en el sitio web del organismo
3. El documento se encuentra vigente y alineado a la política nacional sobre violencia de género y no discriminación

Este caso el organismo tiene una política establecida y comunicada al interior del organismo.

1.1 ¿Fue comunicada?

#### **Ficha técnica: Marco Legal y Procedimientos – Normativas de género y no discriminación**

Definición: En caso de comprobar la existencia de alguna política de la pregunta anterior, corroborar el tipo de comunicación institucional

Unidad de medida: Cantidad de medios de comunicación formales.

Metodología de cálculo: Relevar si existen planes de comunicación, verificar la existencia de actividades y/o acciones institucionales para comunicar la política, identificando: mensaje, audiencias, medios de comunicación, fechas de implementación.

Fuentes: Acto administrativo formal de aprobación del plan de comunicación / Página Web de la institución / canales internos de difusión /etc.

Comentarios:

- Revisar el proceso de aprobación y comunicación: quiénes lo aprobaron, si hay consenso de todas las personas con responsabilidad jerárquica, a través qué medios se comunicó, si está el total de la población del organismo notificada.
- Verificar la efectividad de la comunicación a través de un muestreo o encuestas al personal y ver el grado de conocimiento.

**Indicadores Subdimensión Normativa**

1. ¿Cuenta con una o varias normativas que acompañen la política establecida?

**Ficha técnica: Marco Legal y Procedimientos – Normativas de género y no discriminación**

Definición: Relevar la existencia y la comunicación de normativas sobre género y no discriminación.

Unidad de medida: normativas detectadas sobre perspectiva de género.

Metodología de cálculo: Relevar si existen normativas / resoluciones / disposiciones que conforman las reglas de lo que debe respetar el organismo en relación a la política fijada de género y no discriminación.

Fuentes: normativa institucional interna – Dpto. de Normas y procedimientos / legales e institucionales / MAM Mecanismo de adelanto para la mujer (departamento/secretaria/subsecretaria)

Comentarios:

- Revisar si la documentación recibida tiene carácter normativo y legal.
- Revisar el proceso de aprobación y comunicación: quiénes lo aprobaron, si hay consenso del personal con responsabilidad jerárquica, a través qué medios se comunicó, si está el total de la población del organismo notificada, ver el grado de alcance de esta normativa.
- Verificar la efectividad de la comunicación a través de un muestreo o encuestas con el personal y ver el grado de conocimiento.

1.1 ¿Fue comunicada?

**Ficha técnica: Marco Legal y Procedimientos – Normativas de género y no discriminación**

Definición: En caso de comprobar la existencia de alguna normativa de la pregunta anterior, corroborar el tipo de comunicación institucional

Unidad de medida: Cantidad de medios de comunicación formales.

Metodología de cálculo: Relevar si existen planes de comunicación, verificar la existencia de actividades y/o acciones institucionales para comunicar la política, identificando: mensaje, audiencias, medios de comunicación, fechas de implementación.

Fuentes: Acto administrativo formal de aprobación del plan de comunicación / Página Web de la institución / canales internos de difusión /etc.

Comentarios:

- Revisar el proceso de aprobación y comunicación: quiénes lo aprobaron, si hay consenso con el personal con responsabilidad jerárquica, a través qué medios se comunicó, si está el total de la población del organismo notificada.
- Verificar la efectividad de la comunicación a través de un muestreo o encuestas con el personal y ver el grado de conocimiento.

### **Indicadores Subdimensión: Procedimientos, manuales e instructivos**

Pregunta 1: ¿Se redactaron los procedimientos y están alineados con la normativa vigente?

#### **Ficha técnica: Marco Legal y Procedimientos – Procedimientos, manuales e instructivos**

Definición: Relevar la existencia y la comunicación las guías, manuales e instructivos sobre género y no discriminación. Es el conjunto de documentos donde se detalla cómo se debe ejecutar las actividades definidas para poder cumplir con la Normativa. Es el cómo voy a ejecutar ese marco normativo. En los procedimientos tiene que estar definido los roles de cada actividad.

Unidad de medida: manuales/ guías / instructivos / circuitos de procedimientos detectados sobre perspectiva de género y no discriminación.

Metodología de cálculo: Relevar si existen manuales/guías / instructivos / circuitos de procedimientos, que conforman las reglas y los procedimientos de lo que debe respetar el organismo en relación a la política fijada de género y no discriminación.

Fuentes: Acto formal de aprobación del manual/ guía / instructivos /circuitos de procedimientos.

Comentarios:

- Revisar si son procedimientos sencillos, claros y si efectivamente están asociados a la política de género.
- Verificar quienes los aprobaron, que grado de revisión y actualización tienen.
- Revisar si hay consonancia con las normas ISO

## 1.1 ¿Están comunicados y son de fácil comprensión?

### **Ficha técnica: Marco Legal y Procedimientos – Normativas de género y no discriminación**

Definición: En caso de comprobar la existencia de algún manual/ guía / instructivo / circuito de procedimientos de la pregunta anterior, corroborar el tipo de comunicación institucional

Unidad de medida: Cantidad de medios de comunicación formales.

Metodología de cálculo: Revisar donde están publicados, en que medios se comunicaron, si fueron documentación de capacitación del personal, y si son de fácil lectura, medir la comprensión del mismo

Fuentes: Acto administrativo formal de aprobación / canales internos de difusión /etc.

Comentarios:

- Revisar a través qué medios se comunicó, si está el total de la población del organismo notificada.
- Verificar la efectividad de la comunicación a través de un muestreo o encuestas con el personal y ver el grado de conocimiento.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
<b>Capital Humano</b>	Paridad en el Acceso y Dotación del personal empleado en el organismo
	Carrera Profesional
	Retribución
	Formación Institucional

### Indicadores Subdimensión Paridad en el acceso y dotación del personal empleado en el organismo

1: ¿Existe paridad entre mujeres, otras identidades de género y hombres en el acceso al empleo público?

<b>Ficha técnica: Capital Humano – Paridad en el acceso y dotación del personal empleado en el organismo</b>
Definición: calcular el porcentaje de agentes contratados de género femenino y otras identidades, en relación a la cantidad de ingresantes en total por año.
Unidad de medida: porcentaje
Metodología de cálculo: V1= cantidad de mujeres y otras identidades de género ingresantes. V2= cantidad de personas ingresantes en total. Porcentaje= $(V1/V2)*100$
Fuentes: Departamento de RR.HH. o áreas administrativas afines.
Comentarios: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar el registro/ base de datos de los nuevos ingresos en el lapso de un 1 año desagregado por identidad de género, edad y tipo de contratación.</li> <li>• Revisar el listado de personal detallado por Nombre y Apellido, fecha de alta, tipo de contratación, identidad de género y edad. Dependiendo del formato de la información, la misma puede estar procesada o no, en función de eso se elabora la información en un Excel y esta información se utilizará como documentación de respaldo.</li> </ul>

- Tener en cuenta el período de análisis para el cálculo anual de ingresantes.

1.1 : ¿Existe paridad entre mujeres, otras identidades y hombres en la Dotación de Empleados del Organismo? (Planta Permanente)

**Ficha técnica: Capital Humano – Paridad en el acceso y dotación del personal empleado del organismo**

Definición: calcular el porcentaje de agentes de planta permanente de género femenino y otras identidades de género en relación a la cantidad de agentes varones de planta permanente en total por año.

Unidad de medida: porcentaje

Metodología de cálculo:

V1= cantidad de personal de género femenino y otras identidades de planta permanente.

V2= cantidad de agentes varones de planta permanente en total.

Porcentaje=  $(V1/V2)*100$

Fuentes: Dpto. de RR.HH. o áreas administrativas afines.

Comentarios:

- Revisar el registro/ base de datos de los nuevos ingresos en el lapso de un 1 año desagregado por identidad de género y edad.
- Revisar el listado de personal detallado por Nombre y Apellido, fecha de alta, identidad de género y edad. Dependiendo del formato de la información, la misma puede estar procesada o no, en función de eso se elabora la información en un Excel y esta información se utilizará como documentación de respaldo.
- Tener en cuenta el período de análisis para el cálculo anual de ingresantes.

1.2: ¿Cuál es el porcentaje de agentes ingresadas trans/travestis, con respecto al porcentaje total del organismo?

**Ficha técnica: Capital Humano – Paridad en el acceso y dotación de empleados del organismo**

Definición: calcular el porcentaje de ingresantes por el cupo Travesti-Trans.

Unidad de medida: porcentaje

<p>Metodología de cálculo:</p> <p>V1= cantidad de personal de Travesti-Trans ingresantes</p> <p>V2= cantidad de agentes en total</p> <p>Porcentaje= <math>(V1/V2)*100</math></p>
<p>Fuentes: Dpto. de RR.HH. o áreas administrativas afines.</p>
<p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener en cuenta la Decreto 721/2020 de Cupo Laboral Travesti-Trans ateniendo el 1% cupo mínimo que fija en su implementación.</li> <li>• Revisar el registro/ base de datos de los nuevos ingresos en el lapso de un 1 año desagregado por identidad de género y edad.</li> <li>• Revisar el listado de personal detallado por Nombre y Apellido, fecha de alta, identidad de género y edad. Dependiendo del formato de la información, la misma puede estar procesada o no, en función de eso se elabora la información en un Excel y esta información se utilizará como documentación de respaldo.</li> <li>• Tener en cuenta el período de análisis para el cálculo anual de ingresantes.</li> </ul>

### Indicadores Subdimensión Carrera profesional

1: ¿Hay programas de formación que promuevan el desarrollo laboral femenino y de otras identidades de género?

<p><b>Ficha técnica: Capital Humano – Carrera profesional</b></p>
<p>Definición: medir el grado de participación en los cursos / capacitación que dedican las agentes mujeres y otras identidades de género con respecto al total de cursos / capacitación ofertada/publicada por el organismo.</p>
<p>Unidad de medida: porcentaje</p>
<p>Metodología de cálculo:</p> <p>V1 cantidad de horas de capacitación por agentes de género femenino y otras identidades de género.</p> <p>V2 cantidad de horas de capacitación otorgadas como oferta institucional del organismo</p> <p>Porcentaje= <math>(V1/V2)*100</math></p>
<p>Fuentes: Dpto. de RR.HH. / Dpto. de capacitación/ o áreas administrativas afines.</p>
<p>Comentarios:</p>

- Solicitar al área correspondiente un listado detallado con el personal que haya formado parte de los cursos y capacitaciones otorgadas por el organismo (tanto como oferta interna como oferta externa) desagregada por identidad de género, edad, tipo de contratación, nivel de estudio alcanzado y escalafón o cargo jerárquico (si así le correspondiera)
- Solicitar al área la cantidad de ofertas para el dictado de cursos y capacitaciones destinada al personal del organismo.

1.2: ¿Existe equilibrio en la presencia de género femenino y otras identidades de género para postularse a los concursos?

#### **Ficha técnica: Capital Humano – Carrera profesional**

Definición: medir el grado de participación en los concursos desagregado por género.

Unidad de medida: porcentaje

Metodología de cálculo:

V1 cantidad de agentes de género femenino/ otras identidades de género que se presentan en los concursos.

V2 cantidad de agentes en total que se presentan en los concursos.

Porcentaje=  $(V1/V2)*100$

Fuentes: Dpto. de RR.HH. / Dpto. de capacitación/ o áreas administrativas afines.

Comentarios:

- Solicitar al área correspondiente un listado detallado con el personal que haya formado parte de los concursos otorgados, desagregada por identidad de género, edad, tipo de contratación, nivel de estudio alcanzado y escalafón o cargo jerárquico (si así le correspondiera)
- Solicitar al área la cantidad de concursos destinados al personal del organismo.

1.3: ¿Cuántas son las mujeres y otras identidades de género que al clasificar luego de un concurso han sido promovidas?

#### **Ficha técnica: Capital Humano – Carrera profesional**

Definición: medir el grado de promoción del personal desagregado por género.

Unidad de medida: porcentaje

<p>Metodología de cálculo:</p> <p>V1 cantidad de agentes mujeres y otras identidades que promocionan de grado/categoría/puesto jerárquico</p> <p>V2 cantidad de agentes varones en total ascienden en la escala jerárquica del organismo</p> <p>Porcentaje= <math>(V1/V2)*100</math></p>
<p>Fuentes: Dpto. de RR.HH. / Dpto. de capacitación/ o áreas administrativas afines.</p>
<p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar al área correspondiente un listado detallado con el personal que haya ascendido en su escala jerárquica por el desagregada por identidad de género, edad, tipo de contratación, nivel de estudio alcanzado y escalafón o cargo jerárquico (si así le correspondiera).</li> <li>• Solicitar al área la cantidad total de promociones del personal.</li> </ul>

1.4 ¿Qué cantidad de mujeres y otras identidades participan de cargos jerárquicos con respecto al total de cargos?

<p><b>Ficha técnica: Capital Humano – Carrera profesional</b></p>
<p>Definición: la brecha de los cargos jerárquicos por género</p>
<p>Unidad de medida: porcentaje - brecha</p>
<p>Metodología de cálculo:</p> <p>V1 cantidad de agentes mujeres y de otras identidades en cargos jerárquicos</p> <p>V2 cantidad de agentes varones en total en cargos jerárquicos</p> <p>Porcentaje= <math>(V1/V2)*100</math></p>
<p>Fuentes: Dpto. de RR.HH. / o áreas administrativas afines.</p>
<p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar al área la estructura orgánica del organismo</li> <li>• Solicitar decretos de aprobación de responsabilidad jerárquica</li> </ul>

### Indicadores Subdimensión: Retribución

1: Brecha Salarial: Conocer la estructura retributiva y los complementos salariales.

<p><b>Ficha técnica: Capital Humano – Retribución por igual tarea</b></p>
<p>Definición: Promedio salarial de Mujeres y otras identidades.</p>

Unidad de medida: porcentaje - brecha

Metodología de cálculo:

V1 sumatoria de salarios de mujeres y otras identidades

V2 cantidad de agentes en total

Porcentaje=  $(V1/V2)*100$

Fuentes: Dpto. de RR.HH. / o áreas administrativas afines.

Comentarios:

- Solicitar al área correspondiente un listado detallado con el personal del organismo y su escalafón

## Indicadores Subdimensión: Formación institucional

1: ¿Se promueve el acceso igualitario a las formaciones /cursos?

<b>Ficha técnica: Capital Humano – Formación institucional</b>
Definición: Relevar la participación porcentual del acceso a cursos por género
Unidad de medida: Porcentaje.
Metodología de cálculo: V1 sumatoria de participación de agentes femeninos y otras identidades. V2 cantidad de participación de agentes en total. Porcentaje= $(V1/V2)*100$
Fuentes: Dpto. de RR.HH. / Dpto. de capacitación/ o áreas administrativas afines.
Comentarios: <ul style="list-style-type: none"><li>• Solicitar un listado al área de capacitación detallando la cantidad de capacitaciones recibidas por mujeres y otras identidades vs cantidad de inscriptos totales.</li><li>• Identificar acciones y medios por los que se promueve el acceso igualitario a los cursos.</li></ul>

1.1 ¿Se indaga sobre las necesidades de capacitación?

<b>Ficha técnica: Capital Humano – Formación institucional</b>
Definición: relevar si existe un plan de detección de necesidades del personal y si el mismo cuenta con perspectiva de género.
Unidad de medida: Estrategia/plan de detección de necesidades.
Metodología de cálculo: Relevar y registrar la existencia de un plan de necesidades del personal del organismo, y si la misma presenta capacitaciones con enfoque de género.
Fuentes: Dpto. de RR.HH. / Dpto. de capacitación/ o áreas administrativas afines.
Comentarios: <ul style="list-style-type: none"><li>• Verificar con el área de capacitación si existe un circuito y un sistema de apoyo que demuestre la eficacia del proceso de “detección de necesidades”. (Como buenas prácticas el área de capacitación hace llegar anualmente la carga y el registro de las</li></ul>

necesidades detectadas por las áreas que surge de las personas que lideran el área y sus equipos en función de los puntos a mejorar y a desarrollar).

- Solicitar en el área de capacitación un listado capacitaciones que realizan con enfoque de género (por fuera de la capacitación de la Ley Micaela).

1.2: ¿Se capacitaron sobre la Ley Micaela?

#### **Ficha técnica: Capital Humano – Formación institucional**

Definición: calcular el porcentaje del personal capacitado con la Ley Micaela

Unidad de medida: porcentaje

Metodología de cálculo:

V1 personal certificado con la capacitación de la Ley Micaela

V2 personal total del organismo

Porcentaje=  $(V1/V2)*100$

Fuentes: Dpto. de RR.HH. / Dpto. de capacitación/ o áreas administrativas afines.

Comentarios:

- Solicitar en el área de capacitación un listado del personal capacitado con la Ley Micaela y el año en el que se capacitaron.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
<b>Cultura Organizacional</b>	Protección y salud laboral
	Prevención y Sanción del acoso
	Comunicación y Lenguaje

### **Indicadores Subdimensión Protección y salud laboral**

1: ¿Existen acciones positivas traducidas en beneficios para las mujeres y otras identidades de género, para que estas puedan desarrollarse plenamente en el ejercicio laboral?

<b>Ficha técnica: Cultura Organizacional – Protección y salud laboral</b>
Definición: relevar y verificar la existencia y grado de avance de propuestas como Licencias especiales, guarderías, lactarios, teletrabajo, etc
Unidad de medida: acciones afirmativas.
Metodología de cálculo: Relevar la existencia y su grado de implementación.
Fuentes: Departamento de RR.HH. / o áreas administrativas afines.
Comentarios: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar si existen programas, licencias y/o beneficios dirigidos a las mujeres y otras identidades de género, con la intención de compensar la situación de desventaja social y económica en la que se encuentran en términos comparativos. Ejemplos: Espacio de lactancia, guarderías, licencias especiales, teletrabajo, etc.</li> <li>• Reforzar la búsqueda mediante entrevistas con el personal del organismo para evaluar el impacto de dichas políticas.</li> </ul>

## Indicadores Subdimensión Prevención y sanción del acoso

1: ¿Existe un protocolo de acoso laboral y/o sexual?

<b>Ficha técnica: Cultura Organizacional – prevención y sanción del acoso</b>
Definición: relevar y verificar la existencia de un documento destinado a la prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual
Unidad de medida: guía /manual / protocolo / reglamento
Metodología de cálculo: Relevar la existencia y su grado de implementación.
Fuentes: Departamento de RR.HH. / o áreas administrativas afines.
Comentarios: <ul style="list-style-type: none"><li>• Relevar documentación dentro de las áreas destinadas para atender las consultas y presentaciones o solicitudes del personal afectado por el organismo en materia de acoso y / o violencia.</li><li>• Constatar la existencia de un área determinada para esos fines, con personal propio y/externo que resulte ser idóneo.</li><li>• Reforzar la búsqueda mediante entrevistas con el personal del organismo para evaluar el impacto de dichas políticas.</li></ul>

1.1 ¿Está comunicado?

<b>Ficha técnica: Cultura Organizacional – prevención y sanción del acoso</b>
Definición: En caso de comprobar la existencia de la pregunta anterior, corroborar el tipo de comunicación institucional
Unidad de medida: cantidad de medios de comunicación
Metodología de cálculo: verificar la existencia de publicaciones y de información documentada y/o publicada en relación al protocolo
Fuentes: Canales internos de difusión
Comentarios: <ul style="list-style-type: none"><li>• Revisar través qué medios se comunicó, si está el total de la población del organismo notificada.</li></ul>

1.2: ¿Existe un circuito y/o sector para presentar denuncias?

<b>Ficha técnica: Cultura Organizacional – prevención y sanción del acoso</b>
Definición: Existencia de un circuito/ procedimientos del sector a cargo.
Unidad de medida: grado de implementación
Metodología de cálculo: Verificar la existencia y grado de implementación
Fuentes: Comité interinstitucional / Dpto. de RR.HH. / o áreas administrativas afines.
Comentarios: <ul style="list-style-type: none"><li>• Constatar la existencia de un área determinada para esos fines, con personal propio y/externo que resulte ser idóneo.</li><li>• Relevar si existe un circuito de procedimientos y si se aplicaron sanciones y medidas correctivas sobre los casos presentados</li></ul>

### **Indicadores Subdimensión Comunicación y Lenguaje**

1: ¿Existe un manual de lenguaje no sexista con recomendaciones para la utilización de las comunicaciones?

<b>Ficha técnica: Cultura Organizacional – comunicación y lenguaje</b>
Definición: relevar y verificar la existencia de un manual de lenguaje no sexista e inclusivo
Unidad de medida: guía /manual
Metodología de cálculo: Cumplimiento – existe (cumple) / no existe (no cumple)
Fuentes: Dpto. De Comunicaciones / Dpto. Institucionales /Dpto. de RR.HH. / o áreas administrativas afines.
Comentarios: <ul style="list-style-type: none"><li>• Verificar las publicaciones institucionales, y las comunicaciones internas, si se encuentran en consonancia con el manual de lenguaje no sexista</li><li>• Verificar también si existen canales de comunicación interna que permitan identificar cuando un documento no presenta lenguaje no sexista/inclusivo.</li></ul>

## 4.2 Dimensiones y Subdimensiones de Gestión por Resultados

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
Planificación	Presupuesto
	Plan de Acción

### Indicadores Subdimensión Presupuesto y Control Presupuestario

1: ¿Existen partidas asignadas a políticas/actividades con perspectiva de género? ¿Están etiquetadas en el presupuesto nacional del organismo?

#### Ficha técnica: Planificación – Presupuesto

Definición: Verificar la existencia de partidas presupuestarias con etiquetado de Perspectiva de género (PPG)

Unidad de medida: Etiquetado de las partidas presupuestarias

Metodología de cálculo: Cumple / No cumple

Fuentes: Gerencia de Administración y Finanzas

Comentarios:

- Solicitar el presupuesto al organismo la mayor desagregación posible donde se identifique las partidas asignadas para perspectiva de género.

1.1 ¿En qué porcentaje se asignaron las partidas presupuestarias con PPG al total del presupuesto?

#### Ficha técnica: Planificación – Presupuesto

Definición: Para garantizar la asignación de recursos económicos para el cumplimiento de las políticas de igualdad e inclusión, es necesario contar con partidas asignadas o clasificadas en materia de género.

Unidad de medida: porcentaje

Metodología de cálculo:

V1 = cantidad de partidas asignadas con el etiquetado referente al Género

V2= cantidad de partidas asignadas en el presupuesto total del organismo

Porcentaje =  $(V1/V2)*100$

Fuentes: Gerencia. De Administración y Finanzas

Comentarios:

- Solicitar el presupuesto al organismo en su máximo desglose donde se identifique las partidas asignadas para perspectiva de género.
- Examinar la cantidad de partidas que se destinaron con el etiquetado correspondiente a la “Perspectiva de género”.

Esta dimensión se basa en el establecimiento de etiquetas de los organismos para los programas, planes y/o acciones que se relacionen o que tengan impacto en la disminución de las brechas de desigualdad de género.

### Indicadores Subdimensión Plan de Acción

1: ¿Existe un plan con acciones identificadas y segmentadas de corto, mediano y largo plazo?

#### Ficha técnica: Planificación – Plan de acción

Definición: Verificar la existencia de un Plan de Acción

Unidad de medida: plan de acción

Metodología de cálculo: Cumple / No cumple

Fuentes: Dto. de Planificación

Comentarios:

- Solicitar el plan de acción al área correspondiente donde se detallan todas las actividades, tareas y acciones que se llevarán a cabo en el corto, mediano y largo plazo

1.1 ¿Las acciones del plan están monitoreadas y se actualiza su estado de acuerdo al grado de avance?

#### Ficha técnica: Planificación – Plan de acción

Definición: Verificar la existencia e implementación de un plan de acción con lineamientos de actuación para el logro de una igualdad real y efectiva.

Unidad de medida: grado de avance de las acciones planificadas

Metodología de cálculo:

Identificar el grado de implementación de las acciones:

1. No se identifican tareas del plan de acción implementadas y tampoco existe un proceso por medio del cual se puedan monitorear las mismas;
2. Se establece un proceso de monitoreo poco desarrollado sobre el plan de acción;
3. Se identifican un Plan de acción avanzado con detalle de tareas, fechas de implementación y monitoreo.
4. Se observan un plan de acciones con seguimiento continuo.

Fuentes: Dpto. de Planificación

Comentarios:

- Solicitar el plan de acción al área correspondiente donde se detallan todas las actividades, tareas y acciones que se llevarán a cabo en el corto, mediano y largo plazo.
- Solicitar si existe un Excel, Word y/o un sistema automatizado, que lleve a cabo un tablero de control donde se detalle las acciones, personal responsable, su estado y su grado de cumplimiento.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
<b>Participación Ciudadana</b>	Participación de OSC específicos de género

1: ¿Articulan acciones con actores no gubernamentales para desarrollar políticas, programas o acciones vinculadas con género, igualdad y diversidad?

#### **Ficha técnica: Participación ciudadana – Participación OSC de género**

Definición: Releva la existencia de canales de comunicación activos con actores de los OSC de género.

Unidad de medida: Canales de comunicación formales

Metodología de cálculo:

a. Cumplimiento – existen canales de comunicación (cumple) / no existen (no cumple)

Fuentes: Dpto. Participación ciudadana / Rel. Institucionales / Dpto. de Comunicaciones / o áreas afines

Comentarios:

- Verificar si existen circuitos formalizados con las OSC, como por ejemplo convenios/acuerdos/programas

1.2: ¿Se genera algún producto que refleje la participación y puntos de vista de los OSC?

#### **Ficha técnica: Participación ciudadana – Participación OSC de género**

Definición: En caso de contar con canales de comunicación, observaremos si reflejan productos de acuerdo al grado de involucramiento de las OSC en los mismos.

Unidad de medida: grado de implementación

Metodología de cálculo: productos post reuniones con OSC

a. 1. No se evidencian canales de comunicación ni participación con las OSC;  
2. Existen propuestas de parte de las OSC, pero no son vinculantes.; El nivel de participación es Informativo y/o Consultivo. Informativo: no busca la

retroalimentación del público al cual va dirigido; o Consultivo: su objetivo es entregar información oportuna, entendible y actualizada sobre un determinado asunto de interés público con el objetivo de recoger de parte de las personas participantes, propuestas, intereses, preocupaciones, entre otros. Estos insumos serán incorporados al tema en cuestión de ser viables política, económica y técnicamente. La consulta no es vinculante para la autoridad

3. Existen propuestas y productos dentro de espacios de articulación y participación de las OSC vinculantes en una oportunidad específica. Tiene una participación Decisoria, con el objetivo de que las personas y grupos participen de la toma de decisiones sobre el asunto que aborda la Estrategia de Participación.

4. Se evidencian propuestas y productos de retroalimentación en espacios de articulación con las OSC permanentes y fluidos, con participación activa de las partes. Participación del tipo Co-Gestión y/o Estrategia (Co-gestión: Este nivel de participación busca que las personas y grupos que participaron de la toma de decisiones sobre el asunto que aborda la Estrategia luego se involucren en la implementación de esta decisión. Es decir, su participación continua a través del seguimiento, monitoreo y acompañamiento.)

Fuentes: Dpto. Participación ciudadana / Rel. Institucionales / Dpto. de Comunicaciones / o áreas afines

Comentarios:

- Solicitar informes, resúmenes, actas, minutas de las reuniones, talleres que se realizaron con participación ciudadana.
- Solicitar listado de talleres o actividades y observar su contenido y periodicidad.
- Considerar si existen circuitos formalizados con las OSC

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
Mejora Continua	Control
	Seguimiento

### Indicadores Subdimensión Control

1: ¿Se establecieron indicadores de medición para las políticas/planes/acciones con perspectiva de género?

Ficha técnica: Mejora continua - Control
Definición: Garantizar en acciones el cumplimiento de las políticas en igualdad de oportunidades
Unidad de medida: grado de avance del tablero de control
<p>Metodología de cálculo:</p> <p>No implementado= no existe ninguna medición /</p> <p>En formación= Existe un documento inicial con indicadores de medición en construcción / En desarrollo= Se visualiza la construcción de un tablero de control /</p> <p>Optimizado = Se evidencia un tablero de control en funcionamiento pleno.</p>
Fuentes: Planificación / áreas a fines.
<p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar el tablero de control de indicadores. El mismo puede reflejarse en un Word, un excel, un sistema automatizado donde se puedan observar los indicadores y el seguimiento.</li> <li>• Verificar el desarrollo y grado de complejidad del tablero de control.</li> <li>• Revisar si existen desvíos, en qué indicadores se encuentran, si existen alarmas para dar escalada al nivel directivo y generar acciones correctivas.</li> <li>• Qué tan comprometida está la organización en el seguimiento de los indicadores, conocer si está al tanto la dirección / mandos medios de los indicadores.</li> </ul> <p>Observar y relevar el tipo de periodicidad que tiene la actualización de los indicadores:</p> <p>1. No se estableció ningún procedimiento; 2. Se está redactando un procedimiento con un esquema que determina la periodicidad que se pretende realizar con los indicadores.; 3. Se identificaron los indicadores y se están procesando, actualizando</p>

pero no en los tiempos definidos.; 4. Se encuentra evidenciado que los indicadores fueron actualizados de acuerdo al procedimiento del Tablero de Control.

1. ¿Qué periodicidad tiene la actualización de esos indicadores?

#### **Ficha técnica: Mejora continua - Control**

Definición: Observar y relevar el tipo de periodicidad que tiene la actualización de los indicadores

Unidad de medida: grado de avance del tablero de control

Metodología de cálculo:

1. No se estableció ningún procedimiento;
2. Se está redactando un procedimiento con un esquema que determina la periodicidad que se pretende realizar con los indicadores.;
3. Se identificaron los indicadores y se están procesando, actualizando, pero no en los tiempos definidos.;
4. Se encuentra evidenciado que los indicadores fueron actualizados de acuerdo al procedimiento del Tablero de Control.

Fuentes: Planificación / áreas a fines.

Comentarios:

- verificar si presentan actualizaciones recientes sobre los indicadores

#### **Indicadores Subdimensión Seguimiento**

1: ¿Existen informes de seguimiento del plan de acción?

#### **Ficha técnica: Mejora continua - Seguimiento**

Definición: Garantizar la revisión continua y el seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad de género

Unidad de medida: grado de cumplimiento

Metodología de cálculo:

No implementado= no hay informes de seguimiento

En formación= están en proceso de construcción

En desarrollo= Ya comenzó el desarrollo de los informes

Optimizado= Se encuentra implementado los informes de seguimiento de perspectiva de género de indicadores y de sus medidas correctivas.

Fuentes: Planificación / áreas a fines.

Comentarios:

- Relevar informes de gestión que respalden el control y avance de los indicadores y del plan de acción

## ANEXO I: GUÍA METODOLÓGICA PARA AUDITAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tener en cuenta que, para cada pregunta, se deben seguir los pasos de esta guía metodológica para poder arribar a las mediciones propuestas.

### DIMENSION MARCO LEGAL Y PROCEDIMIENTOS

Son las directrices, las normativas y todos los instrumentos que evidencian como ejecutar las actividades

DIMENSION	SUBDIMENSION	PESO DE IMPORTANCIA
Marco Legal y Procedimientos	Política	20
	Normativas	30
	Procedimientos, Manuales e instructivos	50
	TOTAL	100

Criterios de ponderación: La política si bien es importante definirla porque es el aspiracional, hacia donde se enfoca el organismo. Lo más importante en esta dimensión será contar con las normas definidas que será el marco del debe ser con un peso de 30 puntos, al igual que sus procedimientos donde se llevará el mayor peso, dado que es donde todo organismo pone el mayor esfuerzo, aquí define qué actividades deben ser hacer, quienes las hacen y cómo. Es el momento en donde se plasma la ejecución de esa política y esa norma.

#### Subdimensión Política

Política es el deseable a donde quiere arribar el organismo en relación a la perspectiva de género

¿Cómo se mide? La política se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión en total tiene 20 puntos.

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Tener en cuenta que la política es un deseable, es un aspiracional dónde el organismo enfocará sus esfuerzos.
- Si la política vigente responde al espíritu de las leyes nacionales relacionadas a temática de género.
- Revisar la documentación en donde menciona y explica la política del organismo.
- Verificar si esa política fue aprobada por las personas con la responsabilidad jerárquica correspondiente al área.
- Verificar si fue publicada y comunicada y cómo (intranet, e-mail, redes internas, capacitaciones, notificaciones por nota, etc.)

**Pregunta 1:** ¿Cuentan con una política establecida con perspectiva de género alineada a las leyes nacionales? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No existe ninguna prueba o documento que avale una política con perspectiva de género.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existe un documento con lineamientos iniciales o aspiracionales que se quieren implementar en perspectiva de género.	<b>5</b>

<b>En Desarrollo</b>	Existe un documento formal y actas entre equipos de trabajo y alta gerencia de discusión de la política. Existencia de un plan de acción.	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	Documento formal aprobado e implementado.	<b>10</b>

**Pregunta 2:** ¿Fue comunicada esta política? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	No se comunicó la política.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existe un proyecto de plan de comunicación. (Set de actividades a desarrollarse que hacen al proceso de comunicación formal)	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existe un proyecto avanzado de comunicación interna y externa, identificando mensaje, audiencias, medios de comunicación, fechas de implementación.	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	Fue comunicada la política en los canales formales y disponibles de comunicación.	<b>10</b>

### Subdimensión Normativa

**Es el conjunto de resoluciones/disposiciones que conforma las reglas de lo que debe respetar el organismo en relación a la perspectiva de género y alineado a la política fijada.**

¿Cómo se mide? La normativa se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión en total tiene 30 PUNTOS

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Revisar si la documentación recibida tiene carácter normativo y legal.
- Revisar si la estructura del documento tiene completitud.
- Revisar el proceso de aprobación y comunicación: quiénes lo aprobaron, si hay consenso de las personas responsables del área, a través qué medios se comunicó, si está el total de la población del organismo notificada, ver el grado de alcance de esta normativa.
- Verificar la efectividad de la comunicación a través de un muestreo o encuestas con el personal y ver el grado de conocimiento.

**Pregunta 1:** ¿Cuenta con una o varias normativas que acompañen la política establecida? (La pregunta tiene un máximo de 15 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No existe ninguna prueba o documento que avale un proyecto de resolución de normativa con perspectiva de género.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existe un documento borrador con formato con lineamientos iniciales con carácter de normativa en perspectiva de género.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existe un documento formal y actas entre equipos de trabajo y alta gerencia de discusión de la normativa.	<b>10</b>
<b>Optimizado</b>	Proyecto convertido en resolución aprobado e implementado.	<b>15</b>

**Pregunta 2:** ¿Fue comunicada e implementada? (la pregunta tiene un máximo de 15 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No se comunicó la política.	<b>0</b>

<b>En Formación</b>	Existe un proyecto de plan de comunicación. (Set de actividades a desarrollarse que hacen al proceso de comunicación formal	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existe un proyecto avanzado de comunicación interna y externa, identificando mensaje, audiencias, medios de comunicación, fechas de implementación.	<b>10</b>
<b>Optimizado</b>	Fue comunicada la política en los canales formales y disponibles de comunicación.	<b>15</b>

### 1.3 Subdimensión Procedimientos, Manuales e instructivos:

**Es el conjunto de documentos donde se detalla cómo se debe ejecutar las actividades definidas para poder cumplir con la Normativa. Es el cómo voy a ejecutar ese marco normativo. En los procedimientos tiene que estar definido los roles de cada actividad.**

¿Cómo se mide? Los procedimientos se miden en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión en total tiene 50 puntos

#### A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Revisar la documentación de los procedimientos o instructivos o manuales que desarrollen las actividades a ejecutar por el organismo con el fin de dar cumplimiento a las normativas vigentes.
- Tener en cuenta que los procedimientos son publicados en la intranet o enviados por e-mail o los comparten a través de drivers.
- Revisar si son procedimientos sencillos, claros y si efectivamente están asociados a la política de género.
- Verificar quienes los aprobaron, que grado de revisión y actualización tienen.
- También hacer encuestas para ver su conocimiento.
- Revisar si hay implementación de normas ISO

**Pregunta 1:** ¿Se redactaron los procedimientos y están alineados con la normativa vigente? (la pregunta tiene un máximo de 25 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No existe ninguna prueba o documento que dé cuenta de un manual de procedimientos de acciones con perspectiva de género.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Están definidos los procedimientos, pero no presentan con carácter formal.	<b>10</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existe un manual de procedimientos alineados a la normativa de género y actas entre equipos de trabajo y alta gerencia de discusión del manual.	<b>15</b>
<b>Optimizado</b>	Manual de procedimientos aprobado e implementado.	<b>25</b>

**Pregunta 2:** ¿Están comunicados y son de fácil comprensión? (La pregunta tiene un máximo de 25 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No se comunicaron los procedimientos.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existe un proyecto de plan de comunicación. (Set de actividades a desarrollarse que hacen al proceso de comunicación formal)	<b>10</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existe un proyecto avanzado de comunicación interna y externa, identificando mensaje, audiencias, medios de comunicación, fechas de implementación.	<b>15</b>
<b>Optimizado</b>	Fue comunicado el manual de procedimientos en los canales formales y disponibles de comunicación.	<b>25</b>

## DIMENSIÓN CAPITAL HUMANO

**Garantizar la igualdad y equidad de género, contemplando el acceso al empleo sin discriminación dentro de un ambiente libre de violencia, estimulado por un desarrollo profesional y humano dentro del organismo**

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	PESO DE IMPORTANCIA
Capital Humano	Paridad en el Acceso y Dotación del personal empleado por el organismo	15
	Carrera Profesional	40
	Retribución	15
	Formación Institucional	30
	TOTAL	100

Criterios de ponderación: En primer lugar, con 40 puntos se establece “Carrera Profesional”, en la misma se observa si existe un techo de cristal o si se dan las condiciones de promoción profesional con igualdad de género. Luego, con 30 puntos “Formación Institucional”, es en esta subdimensión donde se observa si existe o no una cultura institucional transformadora con igualdad de oportunidades de acuerdo al género. Por último, con 15 puntos cada uno, a las subdimensiones de “Paridad en el acceso” y a la de “Retribución”, las cuales van a dar una imagen de cómo se encuentra el nivel de paridad en el acceso al empleo y si el personal dentro de la institución posee o no desigualdad en el salario en cuanto al género.

### 2.1 Subdimensión Paridad en el Acceso y Dotación del personal empleado por el organismo

**Garantizar la igualdad en el acceso al empleo público, evitando cualquier tipo de discriminación**

¿Cómo se mide? El acceso al empleo público consta de 3 preguntas. Las primeras dos se miden en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que

van desde “No implementado” al “Optimizado”. Se toma como objetivo el concepto Paridad entre mujeres y hombres, siendo el mejor escenario el 50% de mujeres a alcanzar el Acceso al Empleo Público. La tercera pregunta, se mide en función del cumplimiento del piso porcentual estipulado en la Ley de cupo laboral trans. Si se contabiliza el 1% o más de agentes trans/travestis por sobre el total del personal del organismo, cumple. Si no alcanza al 1% no cumple. Esta subdimensión tiene un total de 15 puntos.

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Revisar el registro/ base de datos de los nuevos ingresos dentro de un rango de tiempo un año segmentado por género y tipo de contratación.
- Revisar el listado de personal detallado por Nombre y Apellido, fecha de alta, tipo de contratación y género. Dependiendo del formato de la información, la misma puede estar procesada o no, en función de eso se elabora la información en un Excel y esta información se utilizará como documentación de respaldo.
- Tener en cuenta el período de análisis para el cálculo anual de ingresantes.
- Desarrollar el indicador propuesto de la siguiente forma: Cantidad de ingresos de mujeres y otras identidades de género sobre cantidad de ingresos totales (período 1 año).

Listar todos los ingresos anuales y detectar los ingresos de mujeres y otras identidades de género. Ej.: Ingresos totales de mujeres y otras identidades de género vs ingresos totales.

Completar con los puntos valorados que me da. Si se cumple el 50% ó más del cupo femenino y otras identidades estamos en 100 puntos, por debajo de ese porcentaje se calcula con una regla de tres simples el mismo.

Ejemplo: si tenemos un 30% del plantel de mujeres y otras identidades y 70% de hombres. Ese 30% representa 60 puntos sobre una escala que va de 0 a 100.

-Para el caso de la Ley de cupo laboral trans desarrollar el indicador propuesto de la siguiente forma: Cantidad de agentes contratadas trans/travestis sobre cantidad de agentes totales (período 1 año).

**Pregunta 1:** ¿Existe paridad entre mujeres, otras identidades y hombres en el acceso al empleo público? (la pregunta tiene un máximo de 5 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	El porcentaje que surge de la cantidad de ingresos anuales sobre el total de ingresos nos arroja un valor menor al 10%.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	El porcentaje que surge de la cantidad de ingresos anuales sobre el total de ingresos nos arroja un valor entre 10 y 30%.	<b>2</b>
<b>En Desarrollo</b>	El porcentaje que surge de la cantidad de ingresos anuales sobre el total de ingresos nos arroja un valor entre 30 y 45%.	<b>4</b>
<b>Optimizado</b>	El porcentaje que surge de la cantidad de ingresos anuales sobre el total de ingresos nos arroja un valor mayor a 45%.	<b>5</b>

**Pregunta 2:** ¿Existe paridad entre mujeres y otras identidades de género y hombres en la Dotación del personal del Organismo? (Planta Permanente). (La pregunta tiene un máximo de 5 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	El porcentaje que surge de la cantidad de empleadas mujeres y otras identidades de género de planta permanente sobre el total de la dotación de planta permanente (empleados + empleadxs) nos arroja un valor menor al 10%.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	El porcentaje que surge de la cantidad de empleadas mujeres de planta permanente sobre el total de la dotación de planta permanente (empleados + empleadxs) nos arroja un valor entre 10% y 30%.	<b>2</b>
<b>En Desarrollo</b>	El porcentaje que surge de la cantidad de empleadas mujeres de planta permanente sobre el total de la	<b>4</b>

	dotación de planta permanente (empleados + empleadxs) nos arroja un valor entre 30% y 45%.	
<b>Optimizado</b>	El porcentaje que surge de la cantidad de empleadas mujeres de planta permanente sobre el total de la dotación de planta permanente (empleados + empleadxs) nos arroja un valor mayor a 45%.	<b>5</b>

**Pregunta 3:** ¿Cuál es el porcentaje de agentes ingresadas trans/travestis, con respecto al porcentaje de personal total en el organismo? (La pregunta tiene un máximo de 5 puntos)

PORCENTAJE	CUMPLIMIENTO	PUNTOS
(= o +) de 1%	SÍ	<b>5</b>
(-) De 1%	NO	<b>0</b>

## 2.2 Subdimensión Carrera Profesional

### Garantizar una promoción basada en la igualdad de trato y de oportunidades

Se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde No implementado al Optimizado. La subdimensión tiene un total de 40 puntos

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Solicitar al área de capacitación un listado detallado con el personal que requirió becas y un segundo listado con el personal adjudicado a esas becas. Este listado debe detallarse: Nombre y Apellido, Fecha de solicitud, Fecha de adjudicación y/o negación. Tomar como período un año.
- Requerir al área de Recursos Humanos los listados de apertura de concursos anuales y el detalle de los concursos. Además, solicitar inscriptos en los concursos y el total de personas participantes ganados por género.
- Solicitar a Recursos Humanos un listado del personal detallado por género que logró un ascenso en los últimos dos años.

- Solicitar la composición de responsabilidad jerárquica y de los puestos de mandos medios (Detalle de todas las divisiones jerárquicas existentes) detallados por nombre y apellido, puesto y género.

**Pregunta 1:** ¿Hay programas de formación que promuevan el desarrollo laboral de mujeres y otras identidades de género? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	Si el grado de equidad en el número de horas de capacitación que dedican las mujeres y otras identidades de género, con respecto al total de hs de capacitación da un resultado menor al 10%.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Si el grado de equidad en el número de horas de capacitación que dedican las mujeres y otras identidades de género, con respecto al total de hs de capacitación da un resultado entre el 10% y el 30%.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	Si el grado de equidad en el número de horas de capacitación que dedican las mujeres y otras identidades de género, con respecto al total de hs de capacitación da un resultado entre el 30% y el 45%.	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	Si el grado de equidad en el número de horas de capacitación que dedican las mujeres y otras identidades de género, con respecto al total de hs de capacitación da un resultado mayor al 45%.	<b>10</b>

**Pregunta 2:** ¿Existe equilibrio en la presencia de mujeres y otras identidades de género para postularse a los concursos? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	Pesos
<b>No Implementado</b>	El % del número de mujeres y otras identidades de género que ha participado en los procesos de promoción con	<b>0</b>

	respecto al total de las personas que han participado arroja un valor menor a 10%.	
<b>En Formación</b>	El % del número de mujeres y otras identidades de género que ha participado en los procesos de promoción con respecto al total de las personas que han participado arroja un valor entre el 10% y el 30%.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	El % del número de mujeres y otras identidades de género que ha participado en los procesos de promoción con respecto al total de las personas que han participado arroja un valor entre el 30% y el 45%.	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	El % del número de mujeres y otras identidades de género que ha participado en los procesos de promoción con respecto al total de las personas que han participado arroja un valor mayor a 45%.	<b>10</b>

**Pregunta 3:** ¿Cuántas son las mujeres y otras identidades de género que clasificaron en la terna para un concurso y han sido promovidas? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	Si el % mujeres y otras identidades de género que han sido promovidas /total, de personas participantes en procesos de promoción da como resultado un valor menor al 10%.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Si el % mujeres y otras identidades de género que han sido promovidas /total, de personas participantes en procesos de promoción da como resultado un valor entre el 10% y el 30%.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	Si el % mujeres y otras identidades de género que han sido promovidas /total, de personas participantes en procesos de promoción da como resultado un valor entre el 30% y el 45%.	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	Si el % mujeres y otras identidades de género que han sido promovidas /total, de personas participantes en	<b>10</b>

	procesos de promoción da como resultado un valor mayor a 45%.	
--	---	--

**Pregunta 4:** ¿Qué cantidad de mujeres y otras identidades de género, participan de cargos jerárquicos con respecto al total de cargos? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	Si el % mujeres y otras identidades de género, mandos medios y superiores/ total personas con mandos medios y superiores me arroja un resultado menor al 10%.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Si el % mujeres y otras identidades de género, mandos medios y superiores/ total personas con mandos medios y superiores me arroja un resultado un valor entre el 10% y 30%.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	Si el % mujeres y otras identidades de género, mandos medios y superiores/ total personas con mandos medios y superiores me arroja un resultado un valor entre el 30% y 45%.	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	Si el % mujeres y otras identidades de género, mandos medios y superiores/ total personas con mandos medios y superiores me arroja un resultado un valor mayor a 45%.	<b>10</b>

### 2.3 Subdimensión Retribución

**Tener en cuenta la equidad retributiva entre mujeres, otras identidades de género y hombres**

¿Cómo se mide? La retribución se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión tiene un total de 15 puntos

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Solicitar al área de liquidación de haberes o RRHH el listado detallado de puestos de trabajo, salario correspondiente discriminado por género. (disponer de registro por registro sin necesidad de disponer del nombre y apellido)
- Brecha Salarial: promedio de salarial de mujeres y otras identidades de género, surge de la sumatoria de todos los salarios femeninos y de otras identidades de género, dividido la cantidad de mujeres y otras identidades comparado con el promedio salarial de hombres. Se pretende identificar la variación porcentual de mujeres y otras identidades con respecto a los hombres.

**Pregunta 1:** Brecha Salarial: Conocer la estructura retributiva y los complementos salariales. (la pregunta tiene un máximo de 15 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>Puntos</b>
<b>No Implementado</b>	La brecha salarial de mujeres y otras identidades de género está por arriba del 60%.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	La brecha salarial de mujeres y otras identidades de género está entre el 30% y 60%.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	La brecha salarial de mujeres y otras identidades de género está entre el 10% y 30%.	<b>10</b>
<b>Optimizado</b>	La brecha salarial de mujeres y otras identidades de género está por debajo del 10%.	<b>15</b>

#### 2.4 Subdimensión Formación institucional

**Profundizar en una política de igualdad de género que produzca un cambio en la cultura de la institución**

¿Cómo se mide? La formación institucional se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión tiene un total de 30 puntos

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Verificar con el área de capacitación si existe un circuito y un sistema de apoyo que demuestre la eficacia del proceso de “detección de

necesidades”. (Como buenas prácticas el área de capacitación hace llegar anualmente la carga y el registro de las necesidades detectadas por las áreas que surge de las personas que lideran el área y sus equipos en función de los puntos a mejorar y a desarrollar).

- Solicitar un listado al área de capacitación detallando la cantidad de capacitaciones recibidas por mujeres y otras identidades vs cantidad de inscriptos totales.
- Solicitar en el área de capacitación un listado del personal capacitado con la Ley Micaela.

**Pregunta1:** ¿Se promueve el acceso igualitario a las formaciones /cursos? (La pregunta tiene un máximo de 5 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	Puntos
<b>No Implementado</b>	La participación porcentual del acceso a cursos por parte de mujeres y otras identidades de género, da un valor inferior al 10% de participación.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	La participación porcentual del acceso a cursos por parte mujeres y otras identidades de género, da un valor entre el 10% al 30% de participación.	<b>2</b>
<b>En Desarrollo</b>	La participación porcentual del acceso a cursos por parte mujeres y otras identidades de género, da un valor entre el 30% al 49% de participación.	<b>3</b>
<b>Optimizado</b>	La participación porcentual del acceso a cursos por parte mujeres y otras identidades de género, da un valor igual o superior al 50% de participación.	<b>5</b>

**Pregunta 2:** ¿Se indaga sobre las necesidades de capacitación? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

Encuestas de temáticas de interés para el desarrollo personal en su puesto de trabajo.  
Implementación y avance de un Plan de Necesidades.

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	Puntos
--------	--------------------------------	--------

<b>No Implementado</b>	No existe un Plan de Detección de Necesidades para desarrollar las competencias y desarrollo de mujeres y otras identidades de género.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Hay un documento y minutas que avalan la intención de generar un Proceso de detección de Necesidades.	<b>2</b>
<b>En Desarrollo</b>	Se desarrolló el circuito y fue aprobado, solo falta implementarlo.	<b>3</b>
<b>Optimizado</b>	Implementado el Proceso de Detección de Necesidades para desarrollar competencias en mujeres y otras identidades de género.	<b>5</b>

**Pregunta 3:** ¿Se capacitaron sobre la Ley Micaela? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	No se realizó la capacitación.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	El porcentaje de capacitaciones está por debajo del 40%.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	El porcentaje de capacitaciones está dentro del rango del 40% y 70%.	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	Se capacitó más de un 70% del personal.	<b>10</b>

**Pregunta 4:** ¿Cuántas personas que están en puestos jerárquicos realizaron la capacitación de la Ley Micaela? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	No se realizó la capacitación.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	El porcentaje de capacitados está por debajo del 40%.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	El porcentaje de capacitados está dentro del rango del 40% y 70%.	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	Se capacitó más de un 70% del personal.	<b>10</b>



## DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL

**La cultura organizacional, también llamada cultura corporativa, está constituida por el conjunto de valores, costumbres, hábitos y creencias que existen en una organización**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>SUBDIMENSION</b>	<b>PESO DE IMPORTANCIA</b>
<b>Cultura Organizacional</b>	Protección y salud laboral	<b>30</b>
	Prevención y Sanción del acoso	<b>50</b>
	Comunicación y Lenguaje	<b>20</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Criterios de ponderación: En esta dimensión el mayor peso va a estar dado por la subdimensión de “Prevención y Sanción del Acoso” con 50 puntos, ya que una institución debe velar por garantizar un ambiente seguro, en donde se respeten los derechos humanos y en donde el personal tenga la garantía de contar con un respaldo y salvaguarda de su persona. En este sentido, “Protección y salud laboral” le sigue con 30 puntos, haciendo hincapié a la necesidad de que la institución cuente con normas y/o reglamentos que sirvan de acciones positivas para fomentar la igualdad y paridad de género. Por último, con 20 puntos se encuentra “Comunicación y lenguaje”, consideramos necesario que la institución cuente con herramientas transversales que permitan la sensibilización y comunicación de un lenguaje inclusivo y no sexista, fundamental para operar en el cambio cultural y social.

### **Subdimensión protección y salud laboral**

**Proteger derecho de todas las trabajadoras y trabajadores manteniendo un entorno laboral respetuoso**

¿Cómo se mide? La protección y salud laboral se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde No implementado al Optimizado. La subdimensión tiene un total de 30 puntos

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Verificar si existen programas, licencias y/o beneficios dirigidos a las mujeres con la intención de compensar la situación de desventaja social y económica en la que se encuentran en términos comparativos. Ejemplos: Espacio de lactancia, guarderías, licencias, teletrabajo, etc.

**Pregunta 1:** ¿Existen acciones positivas traducidas en beneficios para que las mujeres y otras identidades de género, puedan desarrollarse plenamente en el ejercicio laboral? (La pregunta tiene un máximo de 30 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No existen acciones positivas para el desarrollo laboral de las mujeres y otras identidades de género.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existe planificación de acciones positivas a desarrollar para las mujeres y otras identidades de género pero se encuentra en estado borrador.	<b>10</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existe una planificación de acciones positivas aprobado formalmente mediante diferentes iniciativas laborales pero no está implementado.	<b>20</b>
<b>Optimizado</b>	Las acciones positivas están implementadas.	<b>30</b>

**Subdimensión Prevención y Sanción del acoso**

**Salvaguardar la dignidad del personal manteniendo un entorno laboral respetuoso**

¿Cómo se mide? La prevención y sanción del acoso se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión tiene un total de 50 puntos.

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Solicitar la documentación del protocolo de acoso laboral y /o sexual y los medios de comunicación donde está disponible. Verificar el grado de avance de la implementación.
- Solicitar y revisar la forma en que se registran las denuncias y observar la trazabilidad de la misma desde el inicio hasta la resolución. (muestreo probabilístico representativo de acuerdo al universo)

**Pregunta 1:** ¿Existe un protocolo de acoso laboral y/o sexual? (La pregunta tiene un máximo de 20 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No existe un protocolo de acoso laboral y/o sexual.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existe un documento incipiente con lineamientos dirigido a la prevención del acoso laboral y/o sexual.	<b>10</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existe un documento formal y actas entre equipos de trabajo y alta gerencia de discusión del protocolo.	<b>15</b>
<b>Optimizado</b>	Protocolo aprobado e implementado.	<b>20</b>

**Pregunta 2:** ¿Está comunicado a todo el personal y se realizan actividades informativas del protocolo? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

CUMPLIMIENTO	PUNTOS
Sí	<b>10</b>
No	<b>0</b>

**Pregunta 3:** ¿Existe un circuito y/o sector para presentar denuncias? ¿Se aplicaron sanciones y medidas correctivas sobre los casos presentados? ¿Existe una instancia de protección a las personas que denunciaron acoso? (La pregunta tiene un máximo de 20 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
--------	--------------------------------	--------

<b>No Implementado</b>	No hay un circuito delineado e implementado	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existe un documento con un mapeo del circuito a implementar para denuncias	<b>10</b>
<b>En Desarrollo</b>	Se está desarrollando el circuito en los sistemas y en la definición de nuevas actividades y personal asignado a dicha tarea.	<b>15</b>
<b>Optimizado</b>	Implementado el circuito de denuncias	<b>20</b>

### Subdimensión Comunicación y Lenguaje

**Dar a conocer la situación en materia de Igualdad y eliminar el uso del lenguaje sexista en los documentos**

¿Cómo se mide? Comunicación y lenguaje se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión tiene un total de 20 puntos

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Solicitar al área correspondiente el manual de lenguaje neutral, no sexista y verificar su aplicación y difusión del mismo. Revisar el contenido del manual y verificar que esté aprobado y comunicado.
- Verificación del uso del lenguaje neutral en la imagen institucional ejemplo página web y en la institución hacia dentro a través de la intranet, comunicaciones internas, informes, etc.

**Pregunta 1:** ¿Existen referentes en Comunicación institucional con perspectiva de género? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	No hay personal capacitado en el departamento de Comunicación Institucional	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Hay un plan de capacitación próximo a ejecutarse	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	Están en proceso de capacitación	<b>8</b>

<b>Optimizado</b>	Todo el personal del departamento se encuentra capacitado en Perspectiva de Género	<b>10</b>
-------------------	--	-----------

**Pregunta 2:** ¿Existe un manual de lenguaje no sexista con recomendaciones para la utilización de las comunicaciones? (La pregunta tiene un máximo de 10 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	No existe un manual de lenguaje inclusivo	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Está en proceso de elaboración y tiene un borrador.	<b>5</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existe un manual pero no está comunicado	<b>8</b>
<b>Optimizado</b>	Existe y está implementado	<b>10</b>

## DIMENSION PLANIFICACIÓN

DIMENSION	SUBDIMENSION	PESO DE IMPORTANCIA
Planificación	Presupuesto y Control Presupuestario	50
	Plan de Acción	50
	TOTAL	100

Criterios de ponderación: la dimensión de Planificación cuenta con dos áreas, cuya composición y peso para el total de la dimensión está dividido en partes iguales ya que se considera que tanto el presupuesto como la planificación son dos componentes fundamentales de igual relevancia para la planificación con perspectiva de género. Ambas deben sumar el total de 100 puntos, por ende, sus subdimensiones darán como máximo un total de 50 puntos cada una.

### Subdimensión Presupuesto y Control Presupuestario

**Garantizar la asignación de recursos económicos para el cumplimiento de las políticas de igualdad e inclusión**

¿Cómo se mide? La ponderación del total de la subdimensión va a estar dada por dos criterios: por su cumplimiento, Sí o No y por el grado de desarrollo del mismo. Partiendo de la primera pregunta, en caso de que cuenten con partidas presupuestarias identificadas tendrá un peso de 25 puntos. Caso contrario Tendrá 0 puntos. Si la respuesta anterior es positiva, se procederá a contestar la siguiente pregunta por medio de un análisis comparativo entre el presupuesto real vs el presupuestado, para identificar el desvío que hubo en la ejecución del mismo. Para esta pregunta se establece una ponderación medida en función del nivel de desarrollo e implementado disponiendo de cuatro etapas que van desde “No implementado” a “Optimizado”. Presenta como máximo un puntaje de 25 puntos cuando el presupuesto ejecutado sea mayor al 75% y un mínimo de 0 puntos cuando el mismo se encuentre hasta un 15 %.

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Solicitar el presupuesto al organismo en su máximo desglose donde se identifique las partidas asignadas para perspectiva de género.

- Identificar las cuentas contables asociadas con las políticas de perspectiva de género.
- Identificar el desvío entre el presupuesto planificado y el real ejecutado.
- Examinar la cantidad de partidas que se destinaron con el etiquetado correspondiente a la “Perspectiva de género” y verificar el grado en el que se ejecutó dicho presupuesto. Esta dimensión se basa en el establecimiento de etiquetas de los organismos para los programas, planes y/o acciones que se relacionen o que tengan impacto en la disminución de las brechas de desigualdad de género. La ponderación del total de la subdimensión va a estar dada por dos criterios: por su cumplimiento, Sí o No y por el grado de desarrollo del mismo. Partiendo de la primera pregunta, en caso de que cuenten con partidas presupuestarias identificadas tendrá un peso de 25 puntos. Caso contrario Tendrá 0 puntos.

**Pregunta 1:** ¿Existen partidas asignadas a políticas/actividades con perspectiva de género? ¿Están etiquetadas en el presupuesto nacional del organismo? (La pregunta tiene un máximo de 25 puntos)

CUMPLIMIENTO	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO
Sí	25 puntos
No	0 puntos

**Pregunta 2:** ¿En qué porcentaje se asignaron las partidas presupuestarias con PPG al total del presupuesto? (La pregunta tiene un máximo de 25 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
No Implementado	Cuando la cobertura del presupuesto real sea entre un 0 a 15% con respecto al presupuestado.	0
En Formación	Cuando la cobertura del presupuesto real sea entre un 16% a un 45% con respecto al presupuestado.	10
En Desarrollo	Cuando la cobertura del presupuesto real sea entre un 46% a un 75% con respecto al presupuestado.	20

<b>Optimizado</b>	Cuando la cobertura del presupuesto real sea mayor a un 75% con respecto al presupuestado .	<b>25</b>
-------------------	---	-----------

### Subdimensión Plan de acción con perspectiva de género

#### **Implementación de un plan de acción con lineamientos de actuación para el logro de una igualdad real y efectiva**

¿Cómo se mide? La medición se establece por dos indicadores. Primero en base a un indicador de cumplimiento, Si o No. El segundo se aplica sólo si la respuesta anterior fue positiva, se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión tiene un total de 50 puntos

#### A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Solicitar el plan de acción al área correspondiente donde se detallan todas las actividades, tareas y acciones que se llevarán a cabo en el corto, mediano y largo plazo.
- Solicitar si existe un Excel, Word y/o un sistema automatizado, que lleve a cabo un tablero de control donde se detalle las acciones, el personal responsable, su estado y su grado de cumplimiento.

**Pregunta 1:** ¿Existe un plan con acciones identificadas y segmentadas de corto, mediano y largo plazo? (La pregunta tiene un máximo de 25 puntos)

<b>CUMPLIMIENTO</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>
<b>Sí</b>	<b>25 puntos</b>
<b>No</b>	<b>0 puntos</b>

**Pregunta 2:** ¿Las acciones del plan están monitoreadas y se actualiza su estado de acuerdo al grado de avance? (La pregunta tiene un máximo de 25 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	No se identifican tareas del plan de acción implementadas y tampoco existe un proceso por medio del cual se puedan monitorear las mismas.	<b>0</b>

<b>En Formación</b>	Se establece un proceso de monitoreo poco desarrollado sobre el plan de acción	<b>10</b>
<b>En Desarrollo</b>	Se identifican un Plan de acción avanzado con detalle de tareas, fechas de implementación y monitoreo.	<b>20</b>
<b>Optimizado</b>	Se observan un plan de acciones con seguimiento continuo y estado de avance.	<b>25</b>

## DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN CIUDADANA

**La posibilidad de diálogo entre diversos agentes involucrados en la temática, como un componente fundamental en procesos democráticos para lograr cambios**

DIMENSION	SUBDIMENSION	PESO DE IMPORTANCIA
Participación Ciudadana	Participación de OSC específicos de género	100
	TOTAL	100

Criterios de ponderación: En esta dimensión la totalidad del peso está determinada por una sola subdimensión con un total de 100 puntos.

### Subdimensión Participación de OSC específicos de género

**La posibilidad de diálogo entre diversos agentes involucrados en la temática, como un componente fundamental en procesos democráticos para lograr cambios**

¿Cómo se mide? En esta dimensión se releva la existencia de canales de comunicación y de retroalimentación con actores de la sociedad civil interesados en la temática. El puntaje de las preguntas 1 y 2 están divididos en partes iguales ya que las dos dan cuenta de elementos esenciales para la complementariedad de la participación con las OSC.

En la pregunta 1: En el caso de que se articulen efectivamente acciones con las OSC, ponderamos su cumplimiento con un Sí o un No de acuerdo a la evidencia. En caso de ser Sí, se otorgarán 50 puntos, caso contrario el puntaje será de 0.

En la pregunta 2: Se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión tiene un total de 100 puntos.

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Solicitar informes, resúmenes, actas, minutas de las reuniones, talleres que se realizaron con participación ciudadana.
- Solicitar listado de talleres o actividades y observar su contenido y periodicidad.
- Considerar si existen circuitos formalizados con las OSC.

**Pregunta 1:** ¿Articulan acciones con actores no gubernamentales para desarrollar políticas, programas o acciones vinculadas con género, igualdad y diversidad? (La pregunta tiene un máximo de 50 puntos)

CUMPLIMIENTO	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO
<b>Sí</b>	<b>50 puntos</b>
<b>No</b>	<b>0 puntos</b>

**Pregunta 2:** ¿Se genera algún producto que refleje la participación y puntos de vista de los OSC? (La pregunta tiene un máximo de 50 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTAJE
<b>No Implementado</b>	No se evidencian canales de comunicación ni participación con las OSC.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existen propuestas de parte de las OSC pero no son vinculantes (Informativo/Consultivo)	<b>15</b>
<b>En Desarrollo</b>	Existen propuestas y productos dentro de espacios de articulación y participación de las OSC vinculantes en una oportunidad específica. (Participación Decisoria)	<b>30</b>
<b>Optimizado</b>	Se evidencian propuestas y productos de retroalimentación en espacios de articulación con las OSC permanentes y fluidos, con participación activa de las partes. (Participación Co-Gestión y/o Estrategia)	<b>50</b>

## DIMENSION MEJORA CONTINUA

<b>Garantizar en acciones el cumplimiento de las políticas en igualdad de oportunidades</b>
---

La mejora continua será el frente de gran importancia para visualizar rápidamente el funcionamiento de los procesos que involucran perspectiva de género y cómo evolucionan en el tiempo a través del feed back que se va logrando con el transcurso del tiempo.

Tanto el control como el seguimiento son herramientas importantes para ver continuamente el diagnóstico del organismo auditado sobre perspectiva de género, compartiendo un peso de igualdad entre control y seguimiento.

DIMENSION	SUBDIMENSION	PESO DE IMPORTANCIA
Mejora Continua	Control	50
	Seguimiento	50
	Total	100

Criterios de ponderación: Esta dimensión se divide en partes iguales las dos subdimensiones con un total de 50 puntos. Considerando de igual importancia el control como el seguimiento, para establecer el proceso de mejora continua.

### Subdimensión Control

<b>Garantizar en acciones el cumplimiento de las políticas en igualdad de oportunidades</b>
---

¿Cómo se mide? La subdimensión consta de dos tipos de indicadores de medición. La primera y segunda pregunta se miden en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”.

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Solicitar el tablero de control de indicadores. El mismo puede reflejarse en un Word, un excel, un sistema automatizado donde se puedan observar los indicadores y el seguimiento.
- Verificar el desarrollo y grado de complejidad del tablero de control.

- Revisar si existen desvíos, en qué indicadores se encuentran, si existen alarmas para dar escalada al nivel directivo y generar acciones correctivas.
- Qué tan comprometida está la organización en el seguimiento de los indicadores, conocer si está al tanto el personal jerárquico/ mandos medios de los indicadores.

**Pregunta 1:** ¿Se establecieron indicadores de medición? (La pregunta tiene un máximo de 25 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No existen ninguna medición de Perspectiva de género ni la construcción de ningún indicador.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Existe un documento formal o desarrollo inicial en página web, donde muestran la formulación e intención de la construcción de indicadores de gestión. Solicitar material adicional como actas de reunión, e-mails al respecto o documentación asociada.	<b>10</b>
<b>En Desarrollo</b>	Se visualiza la construcción de un tablero de control en página web, Excel, documento Word u otro similar.	<b>15</b>
<b>Optimizado</b>	Se evidencia el tablero de control en funcionamiento permanente.	<b>25</b>

**Pregunta 2:** ¿Qué periodicidad tiene la actualización de esos indicadores? (La pregunta tiene un máximo de 25 puntos)

ETAPAS	CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO	PUNTOS
<b>No Implementado</b>	No se estableció ningún procedimiento donde mencione la ejecución de la revisión y actualización de indicadores.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Se está redactando un procedimiento con un esquema que determina la periodicidad que se pretende realizar con los indicadores.	<b>10</b>
<b>En Desarrollo</b>	Se identificaron los indicadores y se están procesando, actualizando pero no en los tiempos definidos.	<b>15</b>

<b>Optimizado</b>	Se encuentra evidenciado que los indicadores fueron actualizados de acuerdo al procedimiento del Tablero de Control.	<b>25</b>
-------------------	--	-----------

### Subdimensión Seguimiento

<b>Garantizar la revisión continua y el seguimiento del cumplimiento de las políticas de igualdad de género</b>
---

¿Cómo se mide? se mide en función del nivel de desarrollo e implementación disponiendo cuatro etapas que van desde “No implementado” al “Optimizado”. La subdimensión tiene un total de 30 puntos.

A tener en cuenta en esta subdimensión:

- Relevar informes de seguimiento que respalden el control y avance de los indicadores y del plan de acción

**Pregunta 1:** ¿Existen informes de seguimiento del plan de acción? (La pregunta tiene un puntaje máximo de 50 puntos)

<b>ETAPAS</b>	<b>CRITERIO DE VALORACIÓN DE PESO</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>No Implementado</b>	No hay informes de gestión sobre el avance de temas como de la evolución de indicadores de perspectiva de género.	<b>0</b>
<b>En Formación</b>	Comenzaron a armar el esquema tentativo o comenzaron con actas de reuniones donde se discute el formato y contenido de los informes de gestión que mencionan avances de temas del plan de acción o eventos efectuados en el organismo. A su vez los informes también incluyen la explicación de la evolución de indicadores.	<b>20</b>
<b>En Desarrollo</b>	Ya comenzó el desarrollo de informes.	<b>30</b>
<b>Optimizado</b>	Implementado los informes de gestión de perspectiva de género tanto de acciones, actividades como evolución de indicadores y sus medidas correctivas.	<b>50</b>

## **ANEXO II: MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN AL ENTE AUDITADO**

1. Normativa aprobada con Perspectiva de Género (alineada con la Ley 26.485).
2. Manual de procedimientos/ instructivos de la normativa con perspectiva de género.
3. Base de datos de personal y tipo de contratación con los ingresos de los últimos dos años.
4. Registros de personal que solicito becas con su aprobación/desaprobación de los últimos dos años.
5. Listado de concursos abiertos con sus perfiles del último año. Detallar cantidad de candidatos inscriptos y ganadores por género.
6. Listado del personal que obtuvo un ascenso en los últimos dos años detallado por género.
7. Listado con el personal con responsabilidad jerárquica, mandos medios y mandos superiores detallado por género y antigüedad.
8. Listado del personal por puesto de trabajo y remuneración/categoría detallado por género y antigüedad.
9. Programa de detección de necesidades de capacitaciones del último año.
10. Plan anual de capacitaciones su ejecución, participantes y egresados detallados por género.
11. Listado del personal capacitado en la Ley Micaela. (alineada con la Ley 27.499).
12. Registro de acciones positivas laborales para mujeres implementadas en el último año.
13. Protocolo de acoso laboral aprobado. Registros que indiquen el avance de su implementación.
14. Listado de denuncias y sanciones aplicadas. (anónimo)
15. Manual de lenguaje neutral no sexista.

- 16.** Presupuesto en su máximo desglose con las partidas etiquetadas como PPG (presupuesto con perspectiva de género).
- 17.** Ejecución presupuestaria.
- 18.** Plan de acción con perspectiva de género. Registros que indiquen el avance de su implementación.
- 19.** Informes de gestión del plan de acción con perspectiva de género.
- 20.** Informes realizados por Auditoría Interna en relación a las acciones con perspectiva de género.
- 21.** Listado de actividades realizadas en el último año con Participación Ciudadana detallando contenido y periodicidad. Actas/minutas de las actividades realizadas.
- 22.** Convenios/ Acuerdos establecidos con OSC/ u Organismos Estatales, en colaboración con la perspectiva de género del organismo.
- 23.** Tablero de control/ Registros de Indicadores con perspectiva de género.

## CONCLUSIONES

A lo largo de esta tesis se puede dar cuenta, de las fortalezas y debilidades existentes en materia de análisis con perspectiva de género para las tareas de control. Si bien se destaca, la apertura a la implementación de dicha temática específicamente dentro de la labor de la auditoría mediante el relevamiento de Buenas Prácticas, las mismas no cuentan con marcos específicos de acción para el procedimiento de las auditorías. En este sentido, las debilidades que existen se dan, en mayor medida, por consecuencia de la poca experiencia que tiene el abordaje de la problemática de género dentro de los organismos de control.

En consecuencia, la identificación de la falta de herramientas que existen dentro de la labor de auditoría para la confección de trabajos con perspectiva de género, fue el factor determinante para la creación de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género.

Para esta tesis, se propuso tomar como referencia los avances en materia de género de los diversos Organismos de Control a nivel Internacional y Nacional, como así también las experiencias propias de la Auditoría General de la Nación.

En este sentido, se consideró necesaria las tareas de relevar la normativa nacional e internacional, para entender el alcance del marco legal de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género.

En relación al marco legal, y teniendo en cuenta el relevamiento de sus normativas, Argentina demostró tener un gran abordaje en materia género, pudiendo abarcar la problemática desde múltiples enfoques. En este sentido, se ratificaron tratados internacionales y se dictaron y aprobaron nuevas leyes nacionales vinculadas a temas específicos de género, como por ejemplo la Ley 26.485<sup>18</sup> y la Ley 27.499<sup>19</sup>, entre otras.

En cuanto a las Auditorías con Perspectiva de Género, los primeros pasos lo dieron las Entidades Fiscalizadoras Superiores con las Auditorías Coordinadas. La mayoría de ellas pudieron iniciarse en el tema con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones

---

<sup>18</sup> Ley 26.485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

<sup>19</sup> Ley 27499 “LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO” disponible en web:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

Unidas, en específico con el ODS 5 “Igualdad de género”. En este sentido, pudieron iniciarse con el análisis sobre la preparación para la implementación de un ODS, que es transversal a todos demás con la finalidad de apuntar a reducir las brechas de género. En dicho marco se compartieron experiencias y diversos puntos de vista, lo cual complejiza y a su vez enriquece la labor de auditoría, permitiendo lograr converger en un estudio con un gran valor agregado en torno al género.

Por otra parte, el avance más significativo, a nivel regional, relacionado a la perspectiva de género se observó en la OLACEFS con la creación del Grupo Técnico de Igualdad de Género y no Discriminación (GTG). Este grupo, está conformado por diferentes Entidades Fiscalizadoras Superiores<sup>20</sup> de la región del Mercosur, entre ellas, participa la Auditoría General de la Nación Argentina<sup>21</sup>. El mismo grupo, llevo adelante la tarea de desarrollar una Política de Igualdad de Género hacia adentro de las Entidades Fiscalizadoras Superiores, en lo relativo a las auditorías con este enfoque, no se han desarrollado aún herramientas.

Otro de los avances importantes en materia de género, se dio con la implementación de la capacitación originada por la Ley Micaela. Esta formación, es uno de los pilares fundamentales para la aplicación de las herramientas de género en las auditorías. En el control externo gubernamental, si bien se avanzó en la línea de capacitar al personal, no se evidencian herramientas de auditorías orientadas al trabajo de campo a fin de mejorar la calidad y la transparencia de los trabajos. En cambio, en el control interno, la Sindicatura General de la Nación desarrollo una herramienta de relevamiento de cumplimiento, vinculada a género. El instructivo de trabajo denominado: “Herramientas de Control sobre la Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato”, el mismo está destinado para la aplicación en las Unidades de Auditoría Interna.

Particularmente, en la Auditoría General de la Nación, se observó que, si bien adhieren a normativas nacionales e internacionales para la erradicación de la violencia de género y no discriminación, en los trabajos de auditoría en su gran mayoría carecen de una mirada con perspectiva de género.

---

<sup>20</sup> El GTG está compuesto por las siguientes EFS: Argentina, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Puerto Rico y Uruguay.

<sup>21</sup> La EFS de Argentina fue participe en el eje “Cultura Organizacional” en particular.

En términos generales las auditorías establecen enfoques, basados en la idea propia de instituciones que funcionan bajo lógicas patriarcales, entendiendo a las políticas públicas como neutrales al género. El personal a cargo de las labores de auditoría no cuenta con herramientas que les permitan desarrollar un informe con perspectiva de género.

En base a los antecedentes relevados, es que surge la necesidad de la creación de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género. Para ello, se construyó un índice de medición con indicadores, de carácter perfectible, para auditar en materia de género. Estos indicadores se presentan estructurados en fichas técnicas, los mismos están acompañados por procedimientos de auditoría. Asimismo, se anexa un Modelo de Solicitud de Información al Ente Auditado. (Anexo II)

El desarrollo de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género, permitirá que la Auditoría General de la Nación pueda contar con una herramienta metodológica para el desarrollo de las tareas de control. A su vez, colaborará en la labor del auditor/a, estableciendo un modelo estándar de calidad de informe. Teniendo como fin último, que el ejercicio del control externo gubernamental pueda contribuir al cierre de brechas entre géneros en pos de una sociedad más igualitaria.

En este sentido, se identificaron y relevaron manuales guías, herramientas e indicadores de diferentes Organizaciones Internacionales de Derechos Humanos, sus experiencias vinculadas al cierre de brechas en materia de género y en específico a las que son afines a los trabajos de auditoría. A partir del análisis de estas experiencias y de considerar los aspectos más significativos en materia de auditorías, se logró construir las fichas técnicas con las diferentes dimensiones incluyendo indicadores específicos de género y procedimientos de auditoría que se establecieron analizando cada uno de los indicadores propuestos.

Asimismo, se investigó el concepto de Buenas Prácticas con la finalidad de aplicar este criterio en la construcción de los lineamientos. El diseño metodológico comprendió: 1) La preparación de los lineamientos: identificando Buenas Prácticas de Auditoría con Enfoque de Género, 2) Proceso: organizar la información seleccionada, 3) Trabajo de análisis: analizar la información para adaptarla y aplicarla en la Auditoría General de la Nación, 4) Creación de documento técnico: documentar los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género, 5) Desarrollo Institucional: Compartir los Lineamientos de

Auditoría como un documento técnico para su aprobación formal y aplicación en la Auditoría General de la Nación.

En ese sentido, se considera que los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género son una herramienta que permitirá identificar con datos objetivos el nivel de implementación y avance de las acciones que una entidad o dependencia del gobierno tiene en materia de perspectiva de género. A partir de esta información, se puede tener como resultado el grado de cumplimiento de cada uno de los organismos que conforman el Sector Público Nacional en materia de igualdad de género y realizar las recomendaciones al respecto. Esto es una herramienta fundamental para la retroalimentación entre las labores del control externo gubernamental y la gestión pública, ya que lo que se mide y se controla es apuntando a la mejora continua.

Los resultados obtenidos por medio de estos Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género, presentan varios beneficios, entre ellos, establecen criterios en común cuantificables, no solo entre los organismos auditables dentro de la Sector Público Nacional, sino también que permitirá el intercambio con EFS internacionales y/o otros organismos de control interesados en la temática. A los fines de contar con, indicadores en común que permitan abordar el tema con “un mismo idioma”. Es decir, se considera que es una herramienta no solamente útil para mejorar nuestras políticas públicas, sino que además se podrá identificar problemáticas comunes, estableciendo criterios y enfoques específicos para derribar las brechas de desigualdad de manera transversal y de forma conjunta. De esta forma, se puede sistematizar la información producida en los informes y proporcionar datos específicos de género que sean comparables entre sí.

Asimismo, se tiene presente que cada contexto requiere una mirada específica, por eso mismo se considera importante aclarar que los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género se definen como en construcción y revisión constante. Dejando abierta la posibilidad del armado de reuniones interdisciplinarias que aporten nuevos conocimientos y enriquezcan los Lineamientos. Asimismo, se podrá realizar una prueba piloto en una instancia institucional que permita el intercambio, análisis y dialogo entre las partes involucradas dentro de las auditorias con perspectiva de género, talleres sobre las experiencias realizadas y demás acciones de control y seguimiento que permitan una mejora de las dimensiones observadas, brindando mayor transparencia en la gestión de políticas de igualdad e inclusión.

De la aplicación de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género, se puede concluir que servirán como una herramienta para:

- 1) Determinar el grado de aplicación de la Perspectiva de Género en los organismos auditados.
- 2) Identificar y examinar desvíos específicos en cuestiones de género a nivel institucional.
- 3) Hacer recomendaciones en pos de la igualdad de género y cierre de brechas de desigualdades.

Además, con los lineamientos se apunta a la temática de género, abordándola desde dos perspectivas: La primera, como una herramienta de guía en los procedimientos de auditoría y la segunda como una directriz a cumplir hacia dentro del Sector Público Nacional.

Un producto de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género, además de los ya mencionados es un ranking de aplicación de la perspectiva de género que concentrará todos los organismos del Sector Público Nacional. Este ranking será actualizado a medida se realicen las auditorías y publicado en la página web oficial de la Auditoría General de la Nación. Este ranking creará una clasificación de mayor a menor de los organismos que aplican la perspectiva de género a los organismos, a los que menos aplican la perspectiva de género. También, proporcionará datos específicos de género, ya que una de las problemáticas que se presentan en esta temática es la ausencia de datos estadísticos comparables.

Asimismo, esta herramienta se define como en construcción y revisión constante. Dejando abierta la posibilidad del armado de reuniones interdisciplinarias que aporten nuevos conocimientos y enriquezcan el documento técnico. Debido al carácter dinámico de la herramienta, su aplicación deberá acompañarse con cuestiones claves para el correcto funcionamiento:

- Realización de una capacitación específica de los Lineamientos de Auditoría con Perspectiva de Género.
- La creación de un comité de género, que pueda asistir a los equipos de auditoría en la aplicación de los lineamientos, a través de mesas de ayuda.
- Talleres del comité de género, con los equipos de auditoría que aplicaron la herramienta a fin de conocer su experiencia y brindar sugerencias de posibles ajustes.

-Definir una metodología de auditoría de seguimiento y actualización del ranking de los organismos auditados.

-Proponer a los organismos auditados la realización de un plan de mejora de las dimensiones observadas, a fin de mejorar su puntaje en el ranking y transparencia en la gestión de políticas de igualdad e inclusión.

Como una expresión de deseo, me parece que sería bueno que otras tesis pudieran trabajar con la misma temática para el Sistema de Control Interno o para otras instituciones de control de la República Argentina.

Por todo lo expuesto, se espera que esta tesis contribuya a la introducción de la perspectiva de género en la Auditoría General de la Nación. Unificando la metodología al momento de tener que realizar auditorías con este enfoque. Estableciendo un modelo de informe que aporte calidad en la transparencia y objetividad sensible al género. Asimismo, aporte una evolución y una guía eficaz para el personal encargado de realizar los trabajos de auditoría con perspectiva de género.

## GLOSARIO TERMINOLÓGICO<sup>22</sup>

**Acción positiva:** es una medida temporal dirigida a un grupo determinado con la intención de compensar la situación de desventaja social y económica en la que se encuentra en términos comparativos.

**Acoso laboral:** práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

**Acoso por razón de sexo:** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso sexual:** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Brecha salarial:** es la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

**Composición equilibrada:** la presencia de mujeres y hombres en un grupo determinado se entenderá equilibrada de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

**Conciliación:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerá a la totalidad del personal en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**Corresponsabilidad:** es la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes.

**Cuota:** proporción de recursos, puestos o escaños que deben ser atribuidos a un grupo específico, siguiendo ciertas normas o criterios, con las que se pretende corregir un

---

<sup>22</sup> Para la confección del glosario se consultaron las siguientes fuentes: Tribunal de Cuentas del Reino. (2014). Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas. Madrid. Tribunal de Cuentas del Reino. Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres.

desequilibrio anterior; generalmente se refiere al acceso a oportunidades de formación, puestos de trabajo y posiciones de toma de decisiones.

**Discriminación:** es la aplicación de distinciones, diferenciaciones, restricciones, exclusiones, preferencias y/o prácticas desiguales, arbitrarias, injustas y no razonables que se dan en diferentes ámbitos y que están fundamentadas en la diferencia de sexo, raza o ideas.

**Discriminación directa por razón de sexo:** es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**Equidad de género:** imparcialidad en el trato en base al género, que puede significar tanto una igualdad de trato, como un tratamiento que siendo diferente se puede considerar equivalente en término de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

**Estereotipo:** es un conjunto de actitudes, concepciones, opiniones o de imágenes convencionales, simplificadas, generalizadas y muchas veces erróneas, que adjudican características, capacidades y comportamientos a las mujeres y a los hombres. Son simplistas y uniformizan a las personas.

**Género:** es la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas de las personas, es decir, a partir del sexo. El género se aprende y puede ser educado, cambiado y manipulado.

**Igualdad de género:** concepto que defiende que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por razón de género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres pueden ser igualmente considerados, valorados y favorecidos.

**Igualdad formal:** es el reconocimiento jurídico del derecho a la igualdad.

**Igualdad real:** es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la

mujer en ámbitos tan diversos como las tasas de empleo, las tasas retributivas, o la presencia de mujeres en los órganos de decisión, entre otros.

**Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** ausencia de obstáculos o barreras por razón de género en la participación económica, política, cultural y social.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** es aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

**Indicadores de género:** variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

**Lenguaje sexista:** es aquel uso del lenguaje que oculta, infravalora, subordina y/o excluye a las mujeres.

**Perspectiva de género:** prestar atención y tomar en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito enmarcados en una política.

**Plan de igualdad:** es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la institución la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**Roles de género:** papeles sociales atribuidos a mujeres y hombres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados

en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

**Sexo:** atributo innato de las personas determinado por la naturaleza que establece diferencias físicas, biológicas y anatómicas entre mujeres y hombres.

**Transversalidad de género:** es una estrategia a largo plazo que consiste en la integración sistemática de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas públicas. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales, sino que es una estrategia eficaz que contribuye a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social.

**Violencia de género:** cualquier violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el mero hecho de ser mujeres. La violencia de género es sinónimo de violencia machista y de violencia contra las mujeres.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Documentos vinculados a Género y Políticas Públicas**

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Madrid. AECID.

Astelarra, J. (2004). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. Santiago de Chile. CEPAL.

Benavente Riquelme C. y Valdés Barrientos A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile. CEPAL.

CEPAL. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile. CEPAL.

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento Económico de las Mujeres. (2017). Transversalización de Género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Agenda 2030. República de Panamá. Casa de las Naciones Unidas.

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento Económico de las Mujeres. (2018). Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. New York. ONU Mujeres.

Hood y Jackson. (1991). La Argumentación Administrativa. Inglaterra. Dartmouth Publishing Company.

### **Normativa**

#### **Convenios internacionales**

Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2006). Los Principios de Yogyakarta. Ginebra. International Service for Human Rights.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Nueva York. ONU.

OLACEFS. (2014). Declaración de Cusco. Contribuyendo con el Desarrollo Humano Sostenible. Perú. OLACEFS.

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Nueva York. ONU Mujeres.

OEA. (1995). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. BELEM DO PARÁ. Brasil. Organización de los Estados Americanos.

ONU (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III). París.

### **Leyes**

Ley 23.054 (1984). Aprobación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos del Pacto San José de Costa Rica. Boletín Oficial, 25394 de fecha 27 de marzo de 1984.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=28152>

Ley 23.179. (1985). Apruébese la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Boletín Oficial, 25690 de fecha 27 mayo 1985.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Ley 24.632. (1996). Apruébase la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". Boletín Oficial, 28370 de fecha 9 de abril 1996.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

Ley 25.674. (2002). Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Boletín Oficial, 30037 de fecha 29 de noviembre de 2002.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=BEA126EAE50FCC0DB845955FCFF0B386?id=80046>

Ley 26.485. (2009). Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Boletín Oficial, 31632 de fecha 14 de abril de 2009.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=152155>

Ley 26.743. (2012). Identidad de Género. Boletín Oficial, 32404 de fecha 24 de mayo de 2012.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=197860>

Ley 26.994. (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. Boletín Oficial, 32985 de fecha 8 de octubre 2014.

[http://www.infoleg.gob.ar/?page\\_id=112](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=112)

Ley 27.580 (2020). Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. Boletín Oficial, 34541 de fecha 15 de diciembre de 2020.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=345170>

### **Normativa de Organismos de Control**

AGN. (2015). Normas de Control Externo Gubernamental. Ciudad Autónoma de Buenos Aires Auditoría General de la Nación.

AGN. (2015). Código de Ética de la Auditoría General de la Nación. Ciudad Autónoma de Buenos Aires Auditoría General de la Nación.

AGN. (2018) Protocolo para la prevención Sensibilización y Erradicación de situaciones violencia en ambientes de trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires Auditoría General de la Nación.

AGN. (2018) Planificación Institucional - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Ciudad Autónoma de Buenos Aires Auditoría General de la Nación.

INTOSAI. (2019) GUID 9000: Auditoría Cooperativa entre EFS. [www.issai.org](http://www.issai.org). Recuperado de:

<https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/GUID-9000-Auditoria-Cooperativa-entre-EFS.pdf> [fecha de consulta 01/03/2021]

INTOSAI. (2019) INTOSAI-P 12 El Valor y Beneficio de las Entidades Fiscalizadoras Superiores-marcando la diferencia en la vida de los ciudadanos. [www.issai.org](http://www.issai.org). Recuperado de:

<https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/GUID-9000-Auditoria-Cooperativa-entre-EFS.pdf> [fecha de consulta 19/04/2021]

OLACEFS. (2020). Manual de auditorías coordinadas de la OLACEFS. Brasilia. Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores.

AGN. (2020) Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, Ley 27499. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Auditoría General de la Nación.

SIGEN. (2021) Relevamiento sobre la Participación de Mujeres en el Estado Nacional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sindicatura General de la Nación. <https://www.argentina.gob.ar/>

Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/participacion-de-mujeres-en-el-estado-nacional-actualizacion-reogci-2021> [fecha de consulta 15/02/2022]

SIGEN. (2021) Herramienta de Control sobre Ley Micaela, Ley de Identidad de Género, e Igualdad de Oportunidades y Trato. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sindicatura General de la Nación.

### **Manuales y Herramientas de género**

CAF. (2016). Practice Guide to Auditing Gender Equality. Ottawa. Canadian Audit and Accountability Foundation

CEPAL. (2006). Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. Santiago de Chile. CEPAL

Contraloría General del Estado de Veracruz Ignacio de la Llave. (2012). Guía actualizada o enriquecida para realizar prácticas de auditoría con perspectiva de género. Contraloría General del Estado de Veracruz.

Instituto Nacional de Mujeres México. (2008). Guía Metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género Vol. II. Ciudad de México. INMUJERES.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2012). Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género. Santiago de Chile. CEPAL.

OIT. (2008). Manual para facilitadores de Auditorías de Género. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.

PNUD. (2009). Sello de Igualdad de Género. Washington D. C. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

TCU. (2014). Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas. Madrid. Tribunal de Cuentas de España.

### **Informes de auditoría**

AGCBA. (2014). Violencia de Género y Protección Familiar de la Policía Metropolitana. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires. <https://www.agcba.gov.ar/Recuperado de:>

[https://www.agcba.gov.ar/docs/inf-20160126\\_1589---Violencia-de-Genero-y-Proteccion-Familiar.pdf](https://www.agcba.gov.ar/docs/inf-20160126_1589---Violencia-de-Genero-y-Proteccion-Familiar.pdf) [fecha de consulta 30/05/2021]

OLACEFS. (2014). “Auditoría coordinada en materia de igualdad y equidad de género”. <https://olacefs.com/> Recuperado de:

<https://olacefs.com/wp-content/uploads/2021/10/AC-Equidad-de-Genero-Informe.pdf> [fecha de consulta 15/06/2021]

AGCBA. (2016). Parto Humanizado. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires. <https://www.agcba.gov.ar/Recuperado de:>

<https://www.agcba.gov.ar/Informes/informes/parto+humanizado>

AGCBA. (2016). Programa Gerencia Operativa - Fortalecimiento de las Políticas de Igualdad de Género y Asistencia Víctimas de la Violencia. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires. <https://www.agcba.gov.ar/Recuperado de:>

[https://www.agcba.gov.ar/docs/inf-20190703\\_1916---DG-MUJER---PROGRAMA-GERENCIA-OPERATIVA---FORTALECIMIENTO-DE-LAS.pdf](https://www.agcba.gov.ar/docs/inf-20190703_1916---DG-MUJER---PROGRAMA-GERENCIA-OPERATIVA---FORTALECIMIENTO-DE-LAS.pdf) [fecha de consulta 30/05/2021]

AGN. (2018). Cumplimiento del Cupo Femenino Sindical (Ley N° 25.674). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Auditoría General de la Nación. <https://www.agn.gov.ar/Recuperado de:>

[https://www.agn.gov.ar/sites/default/files/informes/informe\\_123\\_2018.pdf](https://www.agn.gov.ar/sites/default/files/informes/informe_123_2018.pdf)[fecha de consulta 31/05/2022]

AGN. (2019). Gestión Del Programa 17 “Formulación e Implementación de Políticas Públicas de la Mujer”, en los aspectos relacionados a las acciones desarrolladas por el Consejo Nacional de las Mujeres. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Auditoría General de la Nación. <https://www.agn.gov.ar/Recuperado de:>

[https://www.agn.gob.ar/sites/default/files/informes/informe\\_092\\_2019.pdf](https://www.agn.gob.ar/sites/default/files/informes/informe_092_2019.pdf) [fecha de consulta 31/05/2022]

AGN. (2019). Auditoría de Desempeño de la Preparación para la Implementación de los ODS, con énfasis en el ODS 5. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Auditoría General de la Nación. <https://www.agn.gob.ar/> Recuperado de:

[https://www.agn.gob.ar/sites/default/files/informes/informe\\_027\\_2019.pdf](https://www.agn.gob.ar/sites/default/files/informes/informe_027_2019.pdf) [fecha de consulta 31/05/2022]

AGN. (2021). Evaluación de Políticas Implementadas por el Estado Nacional para abordar los Objetivos y Metas del ODS 1 "Fin De La Pobreza" desde un enfoque transversal de género. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Auditoría General de la Nación. <https://www.agn.gob.ar/> Recuperado de:

<https://www.agn.gob.ar/sites/default/files/informes/2021-186-Informe.pdf>[fecha de consulta 31/05/2022]

## **Glosario**

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento Económico de las Mujeres. (2018). Glosario de Igualdad de Género. New York. ONU Mujeres.

Tribunal de Cuentas de España. (2014). Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas. Madrid. Tribunal de Cuentas de España.