

TRABAJO FINAL DEL PROINTER 2024 – EFS ECUADOR

- **Sofía Paredes**
EFC Ecuador

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen pilares fundamentales para el desarrollo sostenible y la construcción de sociedades justas. A nivel global, diversos organismos internacionales han promovido regulaciones y programas que buscan reducir la brecha de género en los sectores público y privado. En el caso de Ecuador, la Contraloría General del Estado (CGE) ha asumido un rol activo en la incorporación de políticas y mecanismos orientados a garantizar la equidad de género en su estructura institucional y en sus procesos de control externo. En Ecuador, la participación de las mujeres en el sector público y en posiciones de liderazgo ha sido un desafío constante, marcado por avances y persistentes obstáculos. A pesar de los esfuerzos por reducir la brecha de género, la presencia femenina en altos cargos gubernamentales sigue siendo limitada. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), las mujeres representan aproximadamente el 50,4% de la población ecuatoriana, pero su representación en los más altos niveles de toma de decisiones dentro del sector público aún es insuficiente. En muchas entidades gubernamentales, las mujeres ocupan puestos administrativos o de nivel medio, mientras que los cargos de dirección continúan en su mayoría siendo ocupados por hombres.

La realidad de las mujeres en el sector público ecuatoriano está influenciada por diversos factores, incluyendo la persistencia de estereotipos de género, la falta de mecanismos efectivos para la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la escasez de políticas que fomenten su desarrollo profesional en igualdad de condiciones. A pesar de los avances en la legislación nacional e internacional en materia de igualdad de género, la práctica diaria en el sector público sigue revelando brechas estructurales que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. En los últimos años, el Estado ecuatoriano ha implementado diversas iniciativas para fomentar la equidad de género en el sector público. Entre ellas, destacan la creación del Consejo Nacional para la Igualdad de Género y la promoción de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, la cual establece lineamientos para garantizar la participación equitativa de las mujeres en el ámbito laboral y político. Sin embargo, estos esfuerzos deben fortalecerse con estrategias más efectivas para eliminar barreras institucionales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a cargos directivos y de toma de decisiones.

La participación de las mujeres en el sector público también enfrenta desafíos relacionados con la violencia de género y la discriminación en el entorno laboral. Muchas mujeres en posiciones de liderazgo han reportado experiencias de discriminación, acoso y falta de apoyo

para ejercer sus funciones de manera efectiva. Estos factores contribuyen a una menor retención de talento femenino en el sector público y dificultan la creación de un entorno inclusivo y equitativo. En este contexto, la Contraloría General del Estado (CGE) ha tomado un rol clave en la promoción de la igualdad de género dentro de sus operaciones. A través de políticas de inclusión, programas de capacitación y auditorías con enfoque de género, la CGE busca garantizar que las mujeres tengan acceso a oportunidades de liderazgo y puedan contribuir activamente a la fiscalización del sector público. La implementación de iniciativas como el Programa de Intercambio (ProInter) – “Mujeres en el liderazgo” representa un paso significativo en la consolidación de espacios de participación para las mujeres en el sector público ecuatoriano. Si bien se han logrado avances en la promoción de la igualdad de género en Ecuador, todavía queda un largo camino por recorrer. Es fundamental continuar con la implementación de políticas de equidad, fortalecer los mecanismos de protección contra la discriminación y promover una cultura organizacional que valore el liderazgo femenino. La inclusión efectiva de mujeres en la toma de decisiones no solo contribuirá a la equidad de género, sino que también fortalecerá la eficiencia y transparencia en la gestión pública.

Uno de los principales retos para una mayor participación femenina en puestos de liderazgo dentro de la CGE es la persistencia de estructuras organizacionales que, aunque han avanzado en materia de inclusión, continúan presentando desafíos en la equidad de oportunidades. A pesar de que en los últimos años ha habido un incremento en la representación femenina en cargos directivos, aún existe una disparidad en la cantidad de mujeres que acceden a roles de alta dirección. En este sentido, es necesario fortalecer políticas de capacitación y promoción interna que faciliten el ascenso de mujeres dentro de la institución. El acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo no solo depende de la existencia de normativas inclusivas, sino también de la voluntad política y organizacional para aplicarlas de manera efectiva. Dentro de la CGE, se han identificado barreras culturales y estructurales que limitan el avance de las mujeres en la jerarquía institucional. Estas barreras incluyen la falta de modelos femeninos en posiciones de alto rango, sesgos inconscientes en los procesos de selección y ascenso, así como la doble carga laboral que muchas mujeres enfrentan debido a responsabilidades domésticas y de cuidado.

Para abordar estos desafíos, la CGE ha implementado diversas medidas en materia de diversidad, inclusión y equidad, tanto en el ámbito interno como en sus actividades de control externo. Entre estas medidas destacan programas de capacitación en igualdad de género, la promoción del uso de lenguaje inclusivo y la incorporación de criterios de equidad en los procesos de selección y evaluación de personal. Además, la CGE ha trabajado activamente en auditorías de género, evaluando el impacto de las políticas públicas en la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El contexto internacional ha sido clave en la promoción de regulaciones y políticas enfocadas en la equidad de género. Organismos como la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) y la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) han impulsado iniciativas para fortalecer la igualdad de género dentro de las entidades de control. La Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de OLACEFS ha servido como una guía para institucionalizar prácticas inclusivas dentro de la CGE. Un programa fundamental en este proceso ha sido el Programa de Intercambio (ProInter) – “Mujeres en el liderazgo”, liderado por el Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil. Este programa busca fomentar la cooperación entre las Entidades Fiscali-

zadoras Superiores (EFS) e impulsar la participación femenina en posiciones de liderazgo. La CGE ha participado activamente en este programa, lo que ha permitido la formación y el fortalecimiento de capacidades de funcionarias para acceder a puestos de toma de decisiones.

La implementación de auditorías con perspectiva de género ha sido otra estrategia clave en la promoción de la equidad. La CGE ha desarrollado auditorías específicas sobre programas gubernamentales relacionados con la igualdad de género. Estas auditorías han permitido identificar fortalezas y debilidades en la aplicación de políticas de equidad, así como formular recomendaciones para mejorar su eficacia. Un ejemplo de ello es la auditoría coordinada sobre violencia de género, que ha evaluado la respuesta estatal en la prevención, atención y sanciones frente a la violencia contra las mujeres. El enfoque presupuestario con perspectiva de género también ha sido una prioridad para la CGE. A través del análisis del gasto público en programas de equidad e inclusión, se busca garantizar que los recursos destinados a la promoción de la igualdad de género sean utilizados de manera eficiente y efectiva. Esto ha llevado a la formulación de informes y recomendaciones para mejorar la asignación de fondos y fortalecer la ejecución de políticas con enfoque de equidad.

A pesar de los avances logrados, la igualdad de género en la CGE y en las entidades de control a nivel global aún presenta desafíos. La transformación de estructuras organizacionales, la erradicación de sesgos inconscientes y la consolidación de una cultura de igualdad requieren esfuerzos continuos y una voluntad política sostenida. La inclusión de mujeres en roles de liderazgo no solo responde a un imperativo de justicia social, sino que también fortalece la efectividad y legitimidad de las instituciones de control público. Para consolidar estos avances, la CGE debe continuar con el fortalecimiento de sus políticas internas, mejorar la participación de mujeres en espacios de toma de decisión y seguir promoviendo auditorías con enfoque de género que permitan evaluar con mayor profundidad el impacto de las políticas públicas en la equidad de género. La consolidación de estos esfuerzos contribuirá a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, en la que la participación de las mujeres en la vida pública y política sea una realidad tangible y efectiva.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución del Ecuador (2008).

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2021). Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025.

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLA-CEFS). (2019). Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación.

Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tribunal de Cuentas de la Unión (Brasil). (2024). Programa de Intercambio (ProInter) – "Mujeres en el liderazgo".