



# OEA | CIM

**COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES**

OEA/Ser.L  
CIM/doc. 143/20  
31 de agosto 2020  
Original: Español

**INFORME ANUAL DE LA  
COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES  
AL QUINGUAGÉSIMO PERÍODO ORDINARIO DE SESIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL  
DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**

**Índice**

1. Introducción	2
2. Origen, bases jurídicas, estructura y fines	3
3. La 38ª Asamblea de Delegadas de la CIM	4
4. Proceso de selección de la nueva Secretaria Ejecutiva de la CIM	5
5. Cumplimiento de los mandatos adoptados por la Asamblea General de la OEA en su Cuadragésimo Noveno Período Ordinario de Sesiones	6
6. Cumplimiento de los acuerdos vigentes del Comité Directivo de la CIM 2016-2019 y 2019-2022	6
7. Actividades de la Secretaría Ejecutiva de la CIM: Implementación del Programa Trienal de Trabajo de la CIM 2019-2022:	9
7.1. Derechos políticos de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia	9
7.2. Derechos económicos de las mujeres para el desarrollo integral	11
7.3. Institucionalización del enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos en el trabajo de la OEA	11
8. Estrategia de comunicación y reposicionamiento de la CIM	14
9. Continuidad operativa y situación de recursos financieros y humanos al 31 de diciembre de 2019	15

## 1. Introducción

De conformidad con las disposiciones contenidas en los Artículos 91.f y 126 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) presenta su Informe Anual a la Comisión General del Consejo Permanente, a fin de que lo eleve a consideración del Quincuagésimo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General, con las observaciones y recomendaciones que estime pertinentes.

Este informe resume las actividades realizadas por la CIM entre enero y diciembre de 2019. El trabajo de la CIM se armoniza a partir de los mandatos existentes, derivados del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), del Plan Estratégico de la CIM 2016-2021, de resoluciones específicas de la Asamblea General de la OEA, de la Declaración y las resoluciones adoptadas por la Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la CIM (7 y 8 de mayo de 2019, Santo Domingo) incluyendo Programa Trienal de Trabajo de la CIM 2019-2022, de acuerdos adoptados por el Comité Directivo de la CIM 2019-2022 y de los compromisos acordados en las Cumbres de las Américas.

En seguimiento de los múltiples mandatos otorgados por la Asamblea General de la OEA a la Secretaría General en relación al Fortalecimiento de la CIM,<sup>1</sup> el Secretario General y los Estados Miembros de la OEA durante el período examinado han brindado apoyo político importante a la CIM. El cumplimiento del mandato de fortalecimiento de la CIM pasa por el incremento de la coordinación interna con todas las áreas de la Organización y por la participación continua en sus actividades para asegurar la integración de una perspectiva de igualdad de género, diversidad y derechos, en el contexto de la plena implementación de la *Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General* (Orden Ejecutiva No. 16-03).<sup>2</sup>

Teniendo en cuenta los retos que presenta la consecución del pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, en 2016 la Trigésima Séptima Asamblea de Delegadas de la CIM adoptó el Plan Estratégico 2016-2021 con miras a:

- i) Fortalecer y consolidar la posición de la CIM como foro político hemisférico y referente para la construcción de la ciudadanía plena de las mujeres desde una visión de derechos humanos;
- ii) Articular y armonizar las acciones de la CIM con las de la OEA; y
- iii) Institucionalizar el enfoque de derechos y de igualdad de género en todas las actividades de la Organización.

El Plan fue elaborado y se lleva a cabo, conceptual y metodológicamente, desde un enfoque de derechos humanos, que procura reestablecer la especificidad de los derechos humanos de las mujeres en el marco general propiciado por las convenciones internacionales e interamericanas, que son el referente normativo para apoyar la armonización de la legislación nacional en el área de los derechos de las mujeres. Este enfoque también tiene en cuenta la interseccionalidad de facetas de la identidad como raza, clase social, etnicidad, edad, ubicación geográfica, orientación sexual, identidad y expresión de género y discapacidad, entre otros, que condicionan y moldean las posibilidades y oportunidades de las

---

1. AG/RES. 1451 (XXVII-O/97), AG/RES. 1592 (XXVIII-O/98), AG/RES. 1625 (XXIX-O/99), AG/RES. 1777 (XXXI-O/01), AG/RES. 1941 (XXXIII-O/03), AG/RES. 2021 (XXXIV-O/04), AG/RES. 2124 (XXXV-O/05), AG/RES. 2161 (XXXVI-O/06), AG/RES. 2323 (XXXVIII/O/07), AG/RES. 2441 (XXXIX-O/09), AG/RES. 2560 (XL-O/10), AG/RES. 2685 (XLI-O/11); AG/RES. 2710 (XLII-O/12); AG/RES. 2770 (XLIII-O/13), AG/RES. 2831 (XLIV-O/14), AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), AG/RES. 2908 (XLVII-O/17)/capítulo xviii, AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18)/capítulo xiv y AG/RES. 2941 (XLIX-O/19)/capítulo xvi

2. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/GPAP-ES.pdf>

personas en los ámbitos económico, social, político y cultural.

Además de proporcionar una hoja de ruta para el trabajo de la CIM, el *Plan Estratégico 2016-2021* procura colocar a la Comisión y su trabajo en el contexto más amplio de los debates hemisféricos en curso sobre la Organización de los Estados Americanos (OEA), su pertinencia, su orientación estratégica y su situación financiera. Los debates actuales sobre la visión estratégica de la OEA se han centrado en la necesidad de:

- Identificar fuentes sostenibles de financiamiento que permitan la continuidad operativa de la Organización y el personal y los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de sus múltiples mandatos; y
- Racionalizar el trabajo de la OEA a fin de maximizar sus ventajas comparativas y recortar algunas de las actividades que han contribuido a una dispersión excesiva de recursos limitados y, en algunos casos, a una duplicación de tareas.

Estos dos objetivos son de absoluta relevancia para la CIM y proporcionan el marco orientador para su Plan Estratégico, cuya finalidad es aprovechar al máximo los recursos limitados y focalizar tanto el trabajo de la Comisión como sus actividades de recaudación de fondos en determinados asuntos.

## **2. Origen, bases jurídicas, estructura y fines**

La CIM fue creada en la 6ª Conferencia Internacional Americana (La Habana, 1928) con el cometido de preparar “la información jurídica y de cualquier otra naturaleza que pueda considerarse conveniente para que la 7ª Conferencia Internacional Americana pueda abordar el estudio de la igualdad civil y política de la mujer en el Continente.”

En la 9ª Conferencia Internacional Americana (Bogotá, 1948) se aprobó el primer Estatuto de la Comisión que consolidó su estructura y autorizó al Secretario General de la OEA a establecer la Secretaría Ejecutiva de la CIM. En 1953, la Comisión suscribió un acuerdo con el la OEA por el que se reconoce a la CIM como organismo especializado interamericano de carácter permanente dotado de autonomía técnica para la consecución de sus objetivos.

En la 10ª Conferencia Interamericana (Caracas, 1954) se enmendó el Estatuto de la CIM ratificando su carácter de organismo especializado permanente. También se ampliaron sus facultades y se la autorizó para que en el futuro pudiera enmendar por sí misma su Estatuto. Posteriormente, en 1978 y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 134 de la Carta de la OEA y las Normas para la Aplicación y Coordinación de las Disposiciones de la Carta de la OEA sobre Organismos Especializados Interamericanos, se suscribió un nuevo acuerdo entre la CIM y la OEA.

Como principal foro hemisférico para los derechos de las mujeres y la igualdad de género, la CIM vincula los compromisos adquiridos a nivel internacional sobre los derechos humanos de las mujeres con la política pública efectiva a nivel nacional.

La CIM responde a los derechos y a las demandas de las mujeres en dos ámbitos clave: i) Promoción de la igualdad de género y eliminación de la discriminación; y ii) Prevención y sanción de la violencia de género. Dentro de estas áreas, la CIM provee apoyo técnico a nivel legal, político y programático, maneja proyectos específicos regionales y utiliza la gestión de conocimientos participativa para asegurar que las discusiones y las decisiones políticas y programáticas se basen en la evidencia. Además, en los

últimos años ha priorizado el establecimiento y la profundización de alianzas para ampliar el impacto de su trabajo y la sostenibilidad del mismo con el tiempo.

La CIM cumple sus objetivos por medio de los siguientes órganos: la Asamblea de Delegadas; el Comité Directivo, compuesto por la Presidenta, tres Vicepresidentas y cinco representantes de Estados Miembros, todas electas por la Asamblea de Delegadas; y la Secretaría Ejecutiva, que desempeña las funciones administrativas, técnicas y ejecutivas de la Comisión. La Asamblea de Delegadas es la autoridad suprema de la CIM, y sus resoluciones, junto con las de la Asamblea General de la OEA, establecen las directrices para el trabajo de la CIM. El Estatuto de la CIM<sup>3</sup> concede a los gobiernos que hayan acreditado observadores permanentes ante la OEA el carácter de observadores permanentes ante la CIM.

### 3. La 38ª Asamblea de Delegadas de la CIM

La Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) se celebró en la Ciudad de Santo Domingo, República Dominicana, el 7 y 8 de mayo de 2019.<sup>4</sup> La Asamblea se organizó en torno al tema de la “Igualdad y Autonomía en el Ejercicio de los Derechos Políticos de las Mujeres” como clave estratégica para su autonomía y plena ciudadanía. Una mesa redonda inicial analizó tanto los avances significativos como los desafíos persistentes a nivel regional e internacional, seguida de un intercambio entre las Delegadas de la CIM sobre buenas prácticas en el eje temático de la Asamblea.<sup>5</sup>

Los principales resultados de la Asamblea fueron:

- La adopción de la “Declaración de Santo Domingo sobre la Igualdad y la Autonomía en el Ejercicio de los Derechos Políticos de las Mujeres para el Fortalecimiento de la Democracia” (CIM/DEC. 16 (XXXVIII-O/19));<sup>6</sup>
- La adopción del Programa Trienal de Trabajo 2019-2022 de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/doc.6/19 rev.1);<sup>7</sup> y
- La elección de un nuevo Comité Directivo de la CIM para el período 2019-2022, con la siguiente composición:

Presidencia:	República Dominicana
Vicepresidencias:	Canadá Colombia Panamá
Miembros:	Costa Rica, Ecuador, México, Perú, Surinam

En el período de este informe, la Presidencia de la CIM ha sido ejercida por Perú, representado por la Delegada Titular Ana María Mendieta Trefogli y Gloria Montenegro Figueroa, hasta la celebración de la 38ª Asamblea de Delegadas de la CIM, y posteriormente por República Dominicana, representado por la Delegada Titular Janet Camilo Hernández.

---

3. Estatuto de la CIM (2016). Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/CIMStatute-2016-ES.pdf>

4. Para más información sobre el desarrollo y los resultados de la Asamblea, ver CIM/doc.14/19 rev.1 “Acta de la Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres” en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/AoD38-Doc14.19-ES.pdf>

5. El detalle de estas buenas prácticas se encuentra en el Acta de la 38ª Asamblea de Delegadas (CIM/doc.14/19 rev.1)

6. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/DeclaracionSANTODOMINGO-ES.pdf>

7. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/AoD38-Doc6.19-ES.pdf>

Durante este periodo, la Presidenta de la CIM presidió dos sesiones ordinarias del Comité Directivo 2016-2019 y una sesión del Comité Directivo 2019-2022, y representó a la CIM en el cuadragésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA, donde presentó los informes anuales de la CIM<sup>8</sup> ante la Asamblea y destacó los principales avances y desafíos para la efectiva implementación del trabajo de la Comisión, al tiempo que urgió a las delegaciones de incorporar plena y efectivamente un enfoque de género y derechos de las mujeres en su trabajo. En su intervención, la Presidenta<sup>9</sup> destacó algunos de los principales temas de trabajo de la Comisión durante 2018-2019, incluyendo:

- Los avances logrados durante la 38ª Asamblea de Delegadas de la CIM, incluyendo el posicionamiento del tema de la paridad como medida de justicia que incorpora tres dimensiones: (i) participación igualitaria de mujeres y hombres (50/50) en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, desde el plano internacional al plano local (ii) ejercicio del poder en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en el género y/o en el sexo; y (iii) la incorporación de la agenda de derechos de las mujeres y la igualdad de género;
- La conmemoración del 25º aniversario de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará); y
- Los esfuerzos de la CIM para posicionar y defender la igualdad de género como bien de la humanidad.

#### **4. Proceso de selección de la nueva Secretaria Ejecutiva de la CIM**

En julio de 2019 se concluyó el proceso de selección de la nueva Secretaria Ejecutiva de la CIM, con la recomendación de la terna por parte del Comité Directivo de la CIM al Secretario General de la OEA de un grupo inicial de 54 candidaturas. El SG procedió al nombramiento de la persona que ocupaba en primer lugar de la terna, Alejandra Mora Mora.<sup>10</sup> La Secretaria Ejecutiva asumió su nueva posición el 16 de agosto de 2019.

La nueva Secretaria Ejecutiva asumió las acciones al mandato de las Delegadas en el marco de la Asamblea de Delegadas del fortalecimiento institucional, para tal efecto se generaron métodos y procesos, tanto internos como externos, a través de la sistematización e institucionalización de metodologías para el trabajo en equipo y la redistribución de las funciones, en la búsqueda de potenciar y diversificar la producción de conocimiento y la elaboración de herramientas concretas para los Estados Miembros de la OEA y la sociedad civil. En materia de comunicación, se diseñó una estrategia de posicionamiento de la CIM, con acciones claras para mantener, promover y alinear la identidad de la CIM en todas las acciones comunicacionales.

Adicionalmente, la Secretaria Ejecutiva ha asumido todos los ejes de planificación aprobados por los órganos políticos de la CIM (Comité Directivo y Asamblea de Delegadas): el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia, la vigencia del liderazgo transformador de las mujeres y su empoderamiento económico, así como el fortalecimiento de los Mecanismos para el Adelanto de los Derechos de las Mujeres (MAMs). Este trabajo se ha realizado a través de la generación y levantamiento de conocimiento, la construcción de alianzas y diálogo con las personas representantes de los Estados Miembros de la OEA, las Ministras, altas autoridades de género y otros actores políticos relevantes,

---

8. Disponibles en: <http://www.oas.org/es/cim/informes.asp>

9. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/presidenta.asp>

10. Para más información sobre el proceso de selección, ver: <http://www.oas.org/es/cim/secretariaejecutiva.asp>

organizaciones internacionales, entidades públicas a nivel nacional, parlamentos, sociedad civil, academia y sectores no sensibles al género.

Dar voz a las mujeres que no la tienen, potenciar las voces de las mujeres líderes y elevar las necesidades de las mujeres a lo más alto de la agenda internacional ha sido la dinámica y el sello de esta nueva gestión.

## 5. Cumplimiento de los mandatos adoptados por la Asamblea General de la OEA en su Cuadragésimo Noveno Período Ordinario de Sesiones

El 49º período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA se celebró del 26 al 28 de junio de 2019 en Medellín, Colombia. Además de escuchar la presentación de los Informes Anuales de la CIM<sup>11</sup> de parte de la Presidenta, la Asamblea adoptó la resolución AG/RES. 2941 (XLIX-O/19) sobre “Promoción y protección de los derechos humanos,” que en su capítulo xvi sobre “Fortalecimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres para la promoción de la equidad e igualdad de género, los derechos humanos de las mujeres y las niñas y la eliminación de la discriminación y todas las formas de violencia en su contra,” reitera el compromiso de los Estados Miembros con el fortalecimiento de la CIM y le asigna una serie de mandatos a la CIM en relación a temas clave como la paridad y el liderazgo de las mujeres, la prevención de la violencia y la autonomía económica. Reafirma además la importancia de mantener el presupuesto de la CIM en la línea establecida durante la 47ª Asamblea General de la OEA en 2017.

## 6. Cumplimiento de los acuerdos vigentes del Comité Directivo de la CIM 2016-2019 y 2019-2022

Durante el período de este informe y bajo la Presidencia de Perú y República Dominicana, la CIM trabajó para promover la autonomía y la igualdad en el ejercicio de los derechos de las mujeres. A su vez, continuó con el apoyo a las políticas de transversalización del enfoque de género, derechos y diversidad, como precondition del desarrollo humano sostenible e incluyente. La CIM recibió mandatos de tres sesiones ordinarias de su Comité Directivo. A continuación se resume la situación de implementación y cumplimiento de estos mandatos.

El 22 de enero de 2019, el Comité Directivo de la CIM 2016-2019 celebró su Quinta Sesión Ordinaria en Santiago de Chile, durante la cual adoptó tres acuerdos, el cumplimiento de los cuales se detalla a continuación:

Acuerdo		Estado de cumplimiento
1	En cuanto la fecha y lugar de celebración de la Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres (2019): a. Celebrar la Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres los días 7 y 8 de mayo de 2019 en la Ciudad de Santo Domingo, República Dominicana;	<b>Cumplido</b>  La 38ª Asamblea de Delegadas se llevó a cabo los días 7 y 8 de mayo en Santo Domingo, República Dominicana <sup>12</sup>

11. Disponibles en: <http://www.oas.org/es/cim/informes.asp>

12. Para más información sobre el desarrollo y los resultados de la Asamblea, ver CIM/doc.14/19 rev.1 “Acta de la Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres” en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/AoD38-Doc14.19-ES.pdf>

Acuerdo		Estado de cumplimiento
	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Solicitar a la Secretaría Ejecutiva que inicie los preparativos correspondientes de la Asamblea, de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de la CIM;</li> <li>c. Agradecer a la Delegada Titular de la Republica Dominicana su oferta y ponerse a disposición para apoyar la exitosa celebración de la reunión.</li> </ul>	
<b>2</b>	<p>Visto el contexto hemisférico actual y la necesidad de consolidar la efectiva implementación de los acuerdos logrados sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Elaborar una estrategia para el fortalecimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres como foro político privilegiado para la implementación de la agenda de derechos de las mujeres e igualdad de género;</li> <li>b. Solicitar a la Delegación de México que elabore un borrador inicial de la estrategia para la consideración de las Delegadas y su eventual adopción durante la Trigésima Octava Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres.</li> </ul>	<b>Cumplido parcialmente</b> , debido a que la estrategia no se elaboró conforme a lo solicitado en el punto b
<b>3</b>	Expresar su preocupación por la vacancia continua en el puesto de la Directora de la División de Asuntos de Género (DAG) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) e instar a las autoridades pertinentes a que nombren una persona para llenar el puesto de manera permanente para asegurar el fortalecimiento de la DAG.	<b>Cumplido</b>

El 6 de mayo de 2019, el Comité Directivo de la CIM 2016-2019 celebró su Sexta Sesión Ordinaria en Santo Domingo, República Dominicana, durante la cual adoptó tres acuerdos, el cumplimiento de los cuales se detalla a continuación:

Acuerdo		Estado de cumplimiento
<b>1</b>	<p>Solicitar a la Secretaría Ejecutiva que, concluidas las entrevistas a las postulantes a la posición de Secretaria Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Publique los perfiles de las 6 postulantes en la página Web de la CIM, a más tardar el lunes 13 de mayo de 2019;</li> <li>b. Difunda ampliamente los perfiles a los Estados Miembros y la sociedad civil para recibir las observaciones pertinentes, por medio de cartas dirigidas al Comité Directivo de la CIM 2019-2022;</li> <li>c. Transmita todas las observaciones recibidas al Comité Directivo de la CIM 2019-2022 para su debida consideración en el proceso de selección de la terna que será enviada al Secretario General.</li> </ul>	<p><b>Cumplido</b></p> <p>Los perfiles fueron publicados en la página Web de la CIM<sup>13</sup> entre el 13 de mayo y el 14 de junio y se recibieron 193 observaciones sobre las seis postulaciones publicadas. Estas observaciones fueron recopiladas y transmitidas por la Secretaría al Comité Directivo 2019-2022, elegido durante la 38ª Asamblea de Delegadas de la CIM (7 y 8 de mayo de 2019)</p>
<b>2</b>	Recomendar al Comité Directivo de la CIM 2019-2022 que, en el	<b>Cumplido</b>

13. Ver: <http://www.oas.org/es/cim/secretariaejecutiva.asp>



Acuerdo		Estado de cumplimiento
	<p>proceso de selección de la terna de candidatas que será enviada al Secretario General, tome en consideración los siguientes criterios priorizados por este Comité en el proceso de entrevista:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Un conocimiento y compromiso personal demostrado en la perspectiva de igualdad de género, así como una experiencia práctica ejecutoriada de este compromiso;</li> <li>Conocimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres y su papel dentro del sistema interamericano;</li> <li>Amplia experiencia de trabajo práctico en el campo político y, desde esta trayectoria, capacidad de proponer una visión estratégica para el fortalecimiento de la CIM dentro del contexto hemisférico actual;</li> <li>Las disposiciones del artículo 16 del Estatuto de la CIM en cuanto a “los principios de rotación y de equitativa representación geográfica”.</li> </ol>	<p>Los criterios fueron comunicados al Comité Directivo 2019-2022 y constituyeron la principal guía para la selección de la terna de postulaciones que eventualmente se elevó a consideración del Secretario General de la OEA.</p>
<b>3</b>	<p>Solicitar a la Secretaría Ejecutiva que realice las gestiones necesarias para que se celebre la Primera Sesión Ordinaria del Comité Directivo de la CIM 2019-2022 el día 25 o 26 de junio de 2019, en las esferas del XLIX Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) a celebrarse en Medellín, Colombia los días 26 a 28 de junio de 2019.</p>	<p><b>Cumplido</b></p> <p>La Primera Sesión Ordinaria del Comité Directivo de la CIM 2019-2022 se celebró el día 26 de junio en Medellín.</p>

El 26 de junio de 2019, el Comité Directivo de la CIM 2019-2022 celebró su Primera Sesión Ordinaria en Medellín, Colombia, durante la cual adoptó cuatro acuerdos, el cumplimiento de los cuales se detalla a continuación:

Acuerdo		Estado de cumplimiento
<b>1</b>	<p>Solicitar a la Presidenta de la CIM que comunique al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos la siguiente terna de candidatas para la posición de la Secretaria Ejecutiva de la CIM, elegida por mayoría del Comité Directivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Alejandra Mora Mora (8 votos)</li> <li>Miosotis Rivas Peña (7 votos)</li> <li>Lorena Frías Monleón (5 votos)</li> </ol> <p>Solicitar, asimismo, que acompañe esta comunicación con los perfiles y la documentación de apoyo recibida por cada candidata. Solicitar que en la misma comunicación, enfatice la importancia de que el nombramiento de la nueva Secretaria Ejecutiva se efectúe sin dilación alguna para asegurar la continuidad del trabajo de la CIM y su efectiva representación.</p>	<p><b>Cumplido</b></p> <p>La terna de candidatas y sus perfiles fue comunicado al Secretario General de la OEA por la Presidenta de la CIM, en nota CIM-06-060-19 del 26 de junio de 2019 junto con la documentación pertinente.</p>
<b>2</b>	<p>Solicitar a la Secretaría Ejecutiva de la CIM que se les notifique debidamente a las seis candidatas consideradas el estado del proceso de selección y que agradezca a las tres candidatas que no forman parte de la terna su interés y participación en el proceso.</p>	<p><b>Cumplido</b></p>

Acuerdo		Estado de cumplimiento
3	Agradecer a Carmen Moreno Toscano su labor de los últimos diez años como Secretaria Ejecutiva de la CIM, que ha contribuido al fortalecimiento de la CIM como foro político hemisférico de referencia para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.	Cumplido
4	Agradecer al Gobierno de Colombia su cálida acogida y eficiente gestión de la Primera Sesión Ordinaria del Comité Directivo de la CIM.	Cumplido

## 7. Actividades de la Secretaría de la CIM: Implementación del Programa Trienal de Trabajo de la CIM 2019-2022

### 7.1. Derechos políticos de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia

#### *Construcción de una agenda regional sobre paridad en la vida política*

La CIM ha posicionado el tema de la paridad como una medida de justicia que incorpora tres dimensiones: (i) participación igualitaria de mujeres y hombres (50/50) en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, desde el plano internacional al plano local (ii) ejercicio del poder en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en el género y/o en el sexo; y (iii) la incorporación de la agenda de derechos de las mujeres y la igualdad de género. Desde esta definición, la CIM ha trabajado para posicionar y visibilizar la paridad en todo su trabajo como un eje transversal fundamental y una precondition necesaria para alcanzar la plena integración del enfoque de género en el trabajo de los Estados.

#### *Fortalecimiento de la participación y liderazgo de las mujeres en la vida política*

En 2017-2018 la CIM puso en marcha el Curso para Candidatas Electorales con tres objetivos: 1) Mejorar el desempeño de las participantes en la campaña electoral, con sesiones sobre estrategia de campaña y comunicación política; 2) Fortalecer su respuesta a las distintas formas de discriminación y violencia que pueden enfrentar por el hecho de ser candidatas mujeres, con sesiones sobre liderazgo, violencia política, y seguridad física y digital; y 3) Comprometer a las participantes con la promoción de la agenda de derechos de las mujeres en las Américas y la participación en las redes de mujeres políticas. El Curso se lanzó en México en abril de 2018 y desde entonces, se han llevado a cabo nueve ediciones en varios países de la región, incluyendo México (a nivel federal, en Chiapas y en Aguascalientes), Perú, República Dominicana, Panamá<sup>14</sup>, Bolivia<sup>15</sup>, Colombia<sup>16</sup> y Costa Rica<sup>17</sup>, todos en colaboración con el Mecanismo Nacional de la Mujer y el Instituto Electoral.

En junio de 2019 y como seguimiento a los Cursos para Candidatas Electorales, la CIM organizó el Primer Think Tank “La capacitación a mujeres políticas a examen: Qué hacemos, qué sabemos, qué funciona” en Washington, DC. El evento reunió a 13 organizaciones de Estados Unidos, Colombia, Guatemala, México, Panamá, Paraguay y Perú para analizar los factores que hacen que la capacitación a mujeres

14. Ver: <http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/imgs/20181112-convo%20panama.pdf>

15. Ver: [http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/cursos\\_preparada-para-la-campa%C3%B1a-curso-de-fortalecimiento-mujeres-candidatas.asp](http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/cursos_preparada-para-la-campa%C3%B1a-curso-de-fortalecimiento-mujeres-candidatas.asp)

16. Ver: <https://www.mapp-oea.org/concluye-formacion-de-la-oea-para-el-empoderamiento-politico-de-las-candidatas-en-colombia/>

17. Ver: [http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/cursos\\_candidatas\\_electorales.asp](http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/cursos_candidatas_electorales.asp)

fortalezca sus liderazgos políticos en el contexto de una elección, y por ello, sirva para igualar las condiciones de la competencia electoral, y para identificar los mecanismos para observar cómo la capacitación a mujeres contribuye a fortalecer sus liderazgos políticos en el contexto de una elección.

### ***Promoción de una gobernanza electoral con perspectiva de género***

En 2019 la CIM realizó el Primer Curso Interamericano sobre Gobernanza Electoral con Perspectiva de Género,<sup>18</sup> en Santo Domingo, en colaboración con la Junta Central Electoral (JCE) y el Ministerio de la Mujer de República Dominicana, con el auspicio de la Agencia Mexicana para la Cooperación Internacional al Desarrollo (AMEXCID). La organización del Curso también contó con el asesoramiento y la participación del Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO/OEA), así como la participación de la CIDH. Dirigido a autoridades, personal funcionario y a profesionales del ámbito electoral, el objetivo del Curso es fortalecer los sistemas electorales de la región para la promoción y defensa de los derechos político-electorales de las mujeres. En el marco de la pandemia del COVID-19 y con miras a analizar los impactos específicos en los derechos político-electorales de las mujeres, en junio de 2020 la CIM organizó el Webinario “Garantías Electorales en Tiempos de COVID-19”, el cual tuvo más de 20.000 seguidores.

### ***Incidencia legislativa para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en la vida política***

En seguimiento a los lineamientos de la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política,<sup>19</sup> en 2019 la CIM lanzó el “Protocolo Modelo para Partidos Políticos: Prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en la vida política,”<sup>20</sup> que busca apoyar los esfuerzos de los partidos políticos para establecer nuevas normas y adoptar medidas de prevención con vistas a erradicar esta violencia, así como elaborar procedimientos claros dirigidos a sancionar a los responsables y reparar a las víctimas, con el fin de eliminar la impunidad y procurar condiciones de seguridad en la vida partidaria. Sobre esta base y en colaboración con ONU Mujeres en el marco de la iniciativa *Spotlight*, la CIM ha llevado a cabo talleres de capacitación en El Salvador, Ecuador y República Dominicana para fortalecer la capacidad de integrantes de partidos políticos y personal funcionario de atender y prevenir la violencia contra las mujeres en la vida política.

### ***Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres***

Una iniciativa impulsada y apoyada por el Gobierno de Canadá, el *Task Force Interamericano sobre el Liderazgo de las Mujeres*,<sup>21</sup> fue lanzada en el marco de la Octava Cumbre de las Américas (Perú, 13-14 de abril de 2018). El Task Force busca aunar y potenciar los esfuerzos de las diferentes instituciones

---

18. Ver: <http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/imgs/Brochure-GPG.pdf>

19. MESECVI (2017) Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política, disponible en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-ES.pdf>

20. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/ViolenciaPolitica-ProtocoloPartidos-ES.pdf>

21. El Task Force está compuesto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la OEA - Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ParlAmericas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres, el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional) y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). Además, dos organizaciones de la sociedad civil actúan como miembros permanentes del Task Force: el Instituto Caribeño para las Mujeres en el Liderazgo (CIWiL) y el Comité Latinoamericano y del Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM). La CIM sirve como la Secretaría del Task Force, con responsabilidad por su funcionamiento general y las operaciones diarias.

interamericanas e internacionales que abordan el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres desde distintas perspectivas.

Desde su establecimiento, el Task Force, a través de la CIM como Secretaría Técnica, ha coordinado quince reuniones de trabajo interinstitucionales. Como resultado colectivo, se han generado espacios de incidencia clave en foros de alto nivel como el CSW, la Asamblea de Delegadas de la CIM, la Conferencia Anual de la CAF, y la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y organizo, junto con Foreign Policy, una Cumbre Global de Mujeres para destacar el liderazgo de las mujeres en la agenda global para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.<sup>22</sup>

El Task Force también ha elaborado una serie de herramientas, incluyendo: i) un Diagnóstico sobre Mujeres en Espacios de Poder; ii) un Mapeo de Iniciativas y Prácticas Escalables, que reúne a 120 iniciativas y programas implementados por parte de los socios del Task Force; y iii) una Sistematización de Mandatos, que identifica los instrumentos, acuerdos y recomendaciones pertinentes al trabajo del Task Force. Todas estas herramientas están disponibles en la página Web del Task Force: <http://www.taskforcewomenleadership.org>.

## **7.2. Derechos económicos de las mujeres para el desarrollo integral**

En 2019 y en seguimiento de la Declaración de Lima sobre la Igualdad y la Autonomía en el Ejercicio de los Derechos Económicos de las Mujeres, adoptada por la 37ª Asamblea de Delegadas de la CIM en 2016, la CIM lanzó una iniciativa que busca posicionar conceptual y políticamente: (i) la necesidad de fortalecer el marco jurídico interamericano en torno a los derechos económicos de las mujeres; y (ii) la importancia de reconceptualizar el trabajo para visibilizar el trabajo no remunerado y de cuidado en el ámbito doméstico y fomentar la corresponsabilidad social del cuidado entre mujeres, hombres, el Estado y el sector privado.

En el ámbito laboral, la CIM ha mantenido una permanente coordinación con el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DDHEE) para el seguimiento de las “Líneas estratégicas de la XV CIMT para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente” (2007). Esta colaboración se refleja en la consolidación que la perspectiva de género y de derechos de las mujeres tiene en la agenda técnica y política de la Conferencia Interamericana de Ministros/as de Trabajo (CIMT). En el marco de la implementación del Plan de Trabajo 2018-2020 de la CIMT, durante el 2019 la CIM apoyó a la Secretaría Técnica de la CIMT en la actualización del estudio sobre “Institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas”. El primer borrador del estudio fue presentado durante la Reunión de Grupos de Trabajo y Preparatoria de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) realizada en Quito, Ecuador en diciembre de 2019.

Como parte de su programa sobre los Derechos Económicos de las Mujeres para el Desarrollo Integral, que busca fortalecer el marco jurídico y dar valor al trabajo no remunerado de las mujeres, la CIM ha identificado el tema de los cuidados como acelerador fundamental y precondition necesaria para la igualdad de género.

## **7.3. Institucionalización del enfoque de género, diversidad y derechos en el trabajo de la OEA**

---

22. Para más información sobre la Cumbre, ver: <https://foreignpolicy.com/events/herpower/>

## ***Implementación del Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA)***

Hace 20 años, los Estados Miembros de la OEA adoptaron el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), con objeto de i) integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano y ii) alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida. A lo interno de la OEA, la implementación del PIA ha tenido como resultado una mayor visibilidad del género dentro del trabajo de la OEA, incluyendo no solamente el fortalecimiento de la asistencia técnica de la CIM a otras áreas de la OEA, sino la profundización del trabajo de todas las partes de la OEA para promover la participación y eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres. Con los Estados Miembros, se han registrado avances importantes en términos de políticas públicas con enfoque de género en casi todas las áreas de competencia del PIA. En ambos casos, las evaluaciones de la implementación del PIA han identificado áreas importantes donde se requiere una renovación de compromisos y esfuerzos para fortalecer el avance hacia la igualdad.

En el marco del 20º aniversario del PIA, otros procesos como el 25º aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing y los 25 años de la Convención de Belém do Pará, la CIM ha planteado la necesidad de identificar nuevos desafíos para introducir nuevos ejes temáticos como tecnología, ciberseguridad y género.

### ***Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General***

El 7 de marzo de 2016, la Secretaría General de la OEA adoptó la *Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General* (Orden Ejecutiva No. 16-03).<sup>23</sup> La política busca avanzar la igualdad y equidad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para hombres y mujeres en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales. La Política se acompaña por un Plan de Acción para su implementación, documento que fue aprobado en octubre de 2017 y que se encuentra actualmente en ejecución.<sup>24</sup>

Durante el periodo de este informe, los principales logros en la ejecución del Plan de Acción incluyeron:

- Capacitación continua al personal de la OEA y de los Estados Miembros en la implementación del enfoque de género, diversidad y derechos, a través de una serie de herramientas concretas elaboradas en colaboración con el Portal Educativo de las Américas: i) el Curso masivo abierto virtual (MOOC – Massive Open Online Course) sobre Género, Diversidad y Derechos en la SG/OEA; ii) el “Curso virtual Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos,”<sup>25</sup> sumando 150 personas al total de 1,058 personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2013; y iii) y el “Curso virtual Planificación Estratégica con Enfoque de Género,”<sup>26</sup> sumando 70 personas al total de 179 personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2016, ambos en colaboración con el Portal Educativo de las Américas.
- El Diploma de Comunicación, Género y Derechos Humanos, ofrecido en colaboración con la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad (Argentina), sumando 40 personas a más de 100

23. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/GPAP-ES.pdf>

24. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/GPAP-ES.pdf>

25. Para más información, ver: <http://portal.portaleducoas.org/es/cursos/enfoque-derechos-igualdad-g-nero-en-pol-ticas-programas-proyectos>

26. Para más información, ver: <http://portal.portaleducoas.org/es/cursos/planificaci-n-estrat-gica-enfoque-g-nero>

personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2015.<sup>27</sup>

- Con el apoyo del Departamento de Prensa y Comunicación y el Departamento de Inclusión Social de la OEA, la CIM concluyó la elaboración de una Guía para la Comunicación Inclusiva de la OEA, que busca orientar la comunicación tanto externa como internamente con miras institucionalizar el uso del lenguaje, los las imágenes y otras formas de comunicación incluyentes y no sexistas.
- A lo interno de la SG/OEA se han emitido órdenes ejecutivas y directivas, con el ánimo de fortalecer la institucionalidad de la OEA en cuestión de igualdad de género, respeto a los derechos humanos y la diversidad. En 2019, se emitió la Directiva 01/19 “Lineamientos de Conducta para Actividades Organizadas por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA): Apoyando un lugar de trabajo libre de acoso”.<sup>28</sup>
- Durante el 2019, la CIM trabajó con el Departamento de Recursos Humanos y una empresa consultora en la revisión de la normativa institucional de la SG/OEA en materia de gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género, derechos y diversidad, para la identificación de brechas en dicha normativa, con miras a presentar un informe de recomendaciones para la eliminación de estas brechas. El informe final de este trabajo será presentando en el 2020.

Parte del trabajo de la CIM para avanzar la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en el trabajo de la OEA, incluye un trabajo continuo de (i) colaboración con el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE), mediante asistencia técnica y recomendaciones; y (ii) otorgamiento de asistencia y asesoría técnica y teórica puntual a otras secretarías y departamentos de la OEA, incluyendo comisiones interamericanas y sus secretarías, para avanzar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la formulación e implementación de políticas, proyectos e iniciativas.

### ***Fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género***

Las Ministras se enfrentan a numerosos desafíos estructurales, institucionales y políticos para llevar a cabo su rol como rectoras de los planes nacionales de igualdad/genero. Por esto, la CIM está evaluando los ejes estratégicos para ofrecer un programa de fortalecimiento que atienda a las necesidades y realidades de la nueva normalidad.

Desde el 2014, la CIM ha llevado a cabo Diagnósticos Participativos de Género (DPGs) para incorporar perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de tales políticas, para finalmente, elaborar un plan de acción. En seguimiento de este trabajo, en 2014 la CIM elaboró un proyecto que facilite la transferencia metodológica del DPG a los Mecanismos Nacionales de la Mujer de la región, para su réplica en otros sectores e instituciones públicas. Desde entonces, el proyecto ha recibido fondos del Gobierno de Liechtenstein para implementar la transferencia metodológica en Paraguay (2015), Costa Rica (2017, a nivel municipal) y República Dominicana (2018, a nivel inter-institucional) en colaboración con las Delegadas Titulares y los Mecanismos Nacionales de dichos países. Durante 2019, la CIM trabajó de la mano del Ministerio de la Mujer de República Dominicana para ampliar la colaboración en el marco de los Diagnósticos Participativos de Género. En esta ocasión se implementó un DPG en el Ministerio de Industria y Comercio de la República Dominicana, y asistencia en la elaboración de Planes de Acción en

---

27. Para más información, ver: <http://www.comunicarigualdad.com.ar/diploma-de-comunicacion-y-genero/>

28. Disponible en: [http://www.oas.org/legal/spanish/Directivas/SG031119\\_lineamientos.pdf](http://www.oas.org/legal/spanish/Directivas/SG031119_lineamientos.pdf)

la Dirección General de Compras y Contrataciones y en el Ministerio de Administración Pública. Como resultado, las tres instituciones cuentan con un Plan de Acción para abordar las brechas de igualdad de género a lo interno de sus respectivas instituciones.

## **8. Estrategia de comunicación y reposicionamiento de la CIM**

Con la llegada de la nueva Secretaria Ejecutiva y en la línea de las acciones del mandato hacia el fortalecimiento institucional, se elaboró una estrategia enfocada principalmente a dar mayor visibilidad a los ejes estratégicos de la CIM, elaborar de manera más eficiente los mensajes y alinear el discurso a los ejes de la OEA, en la búsqueda de mejorar los resultados y generar un mayor alcance en los distintos medios de comunicación utilizados. Estos esfuerzos se realizan a través de distintos canales de comunicación (mensajería masiva, correos institucionales, redes sociales y página web). La CIM cuenta con una red virtual de más de 4,200 participantes, la cual consiste en una base de datos electrónica que se emplea para el envío masivo de mensajes y comunicados. Esta red incluye autoridades, Ministras, Expertas, Misiones de la OEA, organizaciones de la sociedad, representantes del sector académico, centros de investigación, medios de comunicación y otros socios.

Durante este periodo, desde la CIM se ha priorizado el uso de las tecnologías de la información, lo cual ha implicado una intensificación de la difusión de los productos de la CIM, participación en actividades en línea, generación de contenido para redes sociales, elaboración de afiches e infografías, utilización de plataformas de videoconferencia, podcasts y videos para fomentar otras formas de intercambio. Como resultado del incremento de la actividad virtual, se ha evidenciado un crecimiento exponencial de la red de contactos y seguidores/as en los múltiples canales de difusión de la CIM.

En el periodo de este informe, se enviaron más de 630,000 correos a través de 151 boletines informativos sobre actividades, publicaciones, noticias, comunicados de prensa, envío de cuestionarios, solicitudes de información, entre otras. A través de un lenguaje accesible y amigable, la CIM ha logrado una importante presencia en Twitter, Facebook y YouTube. La cuenta de Twitter de la CIM (@CIMOEA / @CIMOAS) cuenta con más de 9,100 seguidores; en 2020 ha recibido más de 22,000 visitas al perfil y se han difundido más de 380 Tweets. Su página Facebook cuenta con más de 21,000 seguidores/as (me gusta). Se vio un incremento de seguidores del 78% para Twitter y 58% para Facebook desde enero de 2019. Solo en el 2020, el blog “Diálogo CIM” ha recibido más de 7.350 visitas y sus publicaciones han sido vistas más de 11.300 veces. El canal de YouTube de la CIM ha tenido 14,726 visualizaciones desde julio del 2019, con un total de 355 horas de tiempo de visualización de los videos durante ese periodo.

Con el objetivo de fortalecer y posicionar a la CIM como el primer y principal foro político hemisférico para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, se ha dedicado un importante esfuerzo para dar visibilidad al trabajo de la CIM y a coordinar con una multiplicidad de socios estratégicos. El plan de posicionamiento consiste en:

- Creación de un Manual de Estilo que defina el diseño establezca parámetros permanentes en la búsqueda de crear memorial institucional y contribuir al posicionamiento de marca CIM.
- Activación de la Misión de la Embajadora de Buena Voluntad de la CIM/OEA, la cantante Fanny Lu, quién fue nombrada por el Secretario General en la Asamblea General de la OEA de 2019 en Medellín, Colombia. El objetivo es contribuir a promocionar y a crear vínculos de la audiencia con la CIM, y a dar visibilidad a la importancia del empoderamiento y el liderazgo de las niñas y mujeres jóvenes, así como la *sororidad* y las alianzas entre mujeres para lograr un mundo más igualitario.

## **Sociedad civil**

A finales de 2019, la CIM inició un proceso de fortalecimiento del diálogo con organizaciones de la sociedad civil feministas y de mujeres, a través de un nuevo plan de trabajo y en línea con la Estrategia para el fortalecimiento de la coordinación entre la CIM y la sociedad civil (CIM/CD/doc.6/13 rev.3)<sup>29</sup>. Este plan incluye un mapeo de actores clave que trabajan por los derechos de las mujeres en la región, la activación de un canal de comunicación constante con estos grupos y la organización de reuniones con las OSC. A la fecha contamos con una base de datos que incluyen: 526 contactos individuales de las OSC que corresponden a 268 organizaciones (105 registradas ante la OEA). OSC de 22 países más OSC regionales para América Latina, el Caribe y Norteamérica.

### **9. Continuidad operativa y situación de recursos financieros y humanos al 31 de diciembre de 2019**

Como se mencionó anteriormente, el escenario financiero y de recursos humanos de la OEA durante los próximos años es poco alentador, y cualquier recorte en el presupuesto regular de la CIM necesariamente tendrá un impacto en la capacidad de la Comisión de cumplir sus mandatos. Desde la Comisión se ha dado prioridad a las actividades esenciales que están contempladas en los instrumentos jurídicos de la CIM, tales como la celebración de las sesiones ordinarias del Comité Directivo, la elaboración de los informes anuales de la CIM, del MESECVI, la implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), y la provisión de asistencia técnica a lo interno de la OEA para asegurar la incorporación del enfoque de género, diversidad y derechos en los proyectos de la Organización.

#### **Ejecución presupuestaria del Fondo Regular de la CIM 2019**

<b>Objeto de Gasto</b>	<b>2019</b>
	<b>Ejecución Presupuestaria (USD \$)</b>
Salarios personal CIM	\$1,135,581
Asistencia interagencial	\$92,933
Documentos	\$21,530
Equipos y suministros	\$18,835
Contratos y servicios de conferencias	\$322,323
Otros gastos	\$18,372
<b>Total</b>	
Total (Personal)	\$1,135,581
Total (No Personal)	\$473,993

En 2019, la CIM valoró y ratificó que el personal de la Secretaría Ejecutiva era su recurso más importante y limitado. Por ende y ante el recorte presupuestario de 3.93% aplicado al año 2020, no se contempló un recorte en el personal, así que la totalidad del recorte salió de los fondos “no personal” de la CIM. Esto implicó una reducción de 32.27% en los fondos disponibles para la ejecución del Programa Trienal de Trabajo de la CIM 2019-2022.

El personal de la Secretaría Ejecutiva de la CIM incluye, en este momento, una Secretaria Ejecutiva, siete funcionarias a nivel profesional y una funcionaria a nivel administrativo. Adicionalmente, la Secretaría cuenta con un número fluctuante de consultoras, dependiendo de los fondos regulares y específicos

29. CIM (2013) “Estrategia para el fortalecimiento de la coordinación entre la CIM y la sociedad civil”, disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/comite.asp>. La lista de organizaciones de la sociedad civil registradas ante la OEA está disponible en: [http://www.oas.org/es/sre/dai/sociedad\\_civil/registro.shtml](http://www.oas.org/es/sre/dai/sociedad_civil/registro.shtml)



disponibles para la ejecución de programas y proyectos, y de pasantes, proporcionadas por el Programa de Pasantías de la OEA.

Tabla 1: Evolución de la situación presupuestaria de la Secretaría Ejecutiva de la CIM

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Fondo Regular OEA</b>	\$85,350,800	\$83,870,500	\$82,978,100	\$84,324,100	\$84,300,000	\$73,500,100	\$81,575,000	\$82,700,000	\$82,700,000
<b>Fondo Regular CIM</b>	\$1,254,000 (1.5%)	\$1,295,100 (1.5%)	\$1,355,400 (1.6%)	\$1,353,600 (1.6%)	\$1,413,600 (1.7%)	\$1,261,600 (1.7%)	\$1,726,800 (2.12%)	\$1,726,800 (2.01%)	\$1,659,000 (2.00%)
	\$237,000 (No-personal)	\$237,000 (No-personal)	\$223,500 (No-personal)	\$223,500 (No-personal)	\$285,500 (No-personal)	\$218,500 (No-personal)	\$410,800 (No-personal)	\$381,100 (No-personal)	\$258,100 (No-personal)
<b>Funcionarios OEA (fondo regular)</b>	464	431	435	405	389	412	412	400	375
<b>Funcionarios CIM (fondo regular)</b>	6 (1.3%)	8 (1.9%)	8 (1.8%)	8 (2.0%)	8 (2.0%)	7 (1.7%)	9 (2.18%)	9 (2.25%)	9 (2.4%)

<b>Fondos Específicos OEA</b>	\$77,815,621	\$79,338,917	\$84,454,396	\$82,930,757	\$78,374,693	\$75,485,200	\$64,914,600	\$52,732,000	\$47,839,400
<b>Fondos Específicos CIM</b>	\$746,203 (0.96%)	\$433,427 (0.55%)	\$558,119 (0.66%)	\$638,505 (0.77%)	\$225,937 (%0.28)	\$85,000 (0.11%)	\$203,300 (0.31%)	\$85,000 (0.16%)	\$208,900 (0.43%)