



Organización de los
Estados Americanos



COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES

OEA/Ser.L
CIM/doc.136/17
27 febrero 2017
Original: español

INFORME ANUAL DEL SECRETARIO GENERAL SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL
“PROGRAMA INTERAMERICANO SOBRE LA PROMOCIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER Y LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO”

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
I. ANTECEDENTES	5
II. INDICADORES BÁSICOS.....	11
A. Mandatos específicos sobre igualdad de género y de derechos.....	12
B. Estrategias para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos	17
C. La perspectiva de género y de derechos en reuniones sectoriales a nivel ministerial y comisiones interamericanas	23
D. Esfuerzos puntuales hacia la implementación del PIA (políticas, programas y proyectos)	24
E. Capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos	28
F. Tipo de apoyo técnico requerido para avanzar con la implementación del PIA	30
G. Promoción de la integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados por la OEA	30
H. Metas Operativas con enfoque de género y de derechos.....	31
III. ACCIONES DESARROLLADAS POR LOS ÓRGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DE LA OEA.....	31
A. ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LA OEA.....	31
1. Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados	31
2. Secretaría de Asuntos Jurídicos (SAJ)	33
3. Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia	34
4. Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SADyE)	39
5. Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)	43
6. Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM)	51
7. Secretaría de Asuntos Hemisféricos (SAH)	55
8. Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)	57
B. ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y DESCENTRALIZADOS.....	60
1. Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)	60
2. Dirección General del Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (IIN)	63
3. Organización Panamericana para la Salud (OPS)	63
4. Secretaría de la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL)	65
5. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)	66
6. Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH).....	66
7. Fondo de Jubilaciones y Pensiones de la OEA.....	68
8. Fundación para las Américas.....	68
9. Secretaría del Tribunal Administrativo.....	71
10. Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).....	68
C. OFICINAS NACIONALES.....	69
IV. CONCLUSIONES	72
V. RECOMENDACIONES.....	75
ANEXOS.....	77

RESUMEN EJECUTIVO

El “Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género” (PIA) fue adoptado por la Asamblea General de la OEA en Windsor, Canadá, en junio de 2000, mediante la resolución AG/RES. 1732 (XXX-O/00) “*Aprobación e Implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género*”, en la que se solicita al Secretario General la presentación de informes anuales a la Asamblea General sobre su cumplimiento. Este informe, preparado por la Secretaría Ejecutiva de la CIM con los insumos proporcionados por los departamentos y otros órganos de la Secretaría General de la OEA y Organismos Especializados y Autónomos, cubre el período comprendido entre marzo de 2016 y febrero de 2017.

La Secretaría Ejecutiva de la CIM hizo llegar a todos los órganos, organismos y entidades de la Secretaría General una comunicación recordándoles la necesidad de dar cumplimiento a lo establecido en las resoluciones de la Asamblea General y solicitándoles remitir la información que ha permitido la preparación de este informe. Por séptimo año consecutivo, para dicho fin, la Secretaría acompañó dicha solicitud con un cuestionario, preparado por la CIM específicamente para la recolección de los insumos de este informe.

Respecto al nivel de respuesta de las instancias de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados al cuestionario, éste se ha mantenido alto, alcanzando un 88,9% en 2016. Este indicador es muy parecido al de 2015, en que alcanzó un 90,2%, y refleja la tendencia creciente desde 2010 en el nivel de respuestas, en que la cifra ascendía a 78,9%. En cuanto a las Oficinas Nacionales, 57,1%.

Las conclusiones principales del cuestionario se resumen a continuación:

- A. 17 instancias (11 de los departamentos de la SG y 6 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir, un 37,8% del total de las instancias consultadas (45), respondieron que cuentan con mandato(s) específico(s) para avanzar la igualdad de género y de derechos de las mujeres en su área de trabajo del departamento/unidad/organismo. Asimismo, el 48,9% (22) indicó que no, mientras un 13,3% (6) no respondió.
- B. 29 instancias (21 departamentos de la SG y 8 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir, un 64,4% del total de estas instancias consultadas (45), respondió que contaba con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades; un 24,4% (11) dijo no contar con la misma y un 17,07% (5) no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 28,6% (8) respondió afirmativamente; mientras que el 28,6% (8) dijo que no y un 43,9% (12) no respondió o especificó.
- C. Del total de departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados consultados (45), el 44,4% (20 instancias) indicaron que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones o comités interamericanas/os y/o reuniones ministeriales o similares, frente a una cifra de 53,6% (22 instancias) en 2015. De estas instancias que respondieron, todas con excepción de dos, indicaron que el tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres se encuentra presente en dicha/s comisione/s/comités interamericanos o reuniones ministeriales.
- D. El 57,8% (18 departamentos y 8 Organismos Autónomos y Descentralizados) respondió que cuenta con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la igualdad de género y derechos de las mujeres, mostrando un resultado favorable como en años previos (48,8% en 2012 y 56,4% en 2013, 63,4% en 2014 y 2015). Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 25% (7), respondió afirmativamente.
- E. El 57,8% (26) de los departamentos y Organismos Autónomos y Descentralizados, respondió que cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos de las mujeres;

el 31,1% (14) dijo que no y un 11,1% (5) no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 25% (7) señaló contar con capacidad técnica; un 28,3% (8) dijo que no y un 46,4% no respondió o especificó.

- F. La mayor parte de las instancias que respondieron el cuestionario, manifestaron que quisieran seguir contando con el apoyo y asesoría técnica y capacitaciones por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA. A la fecha, todas las secretarías cuentan con varias/os funcionarias/os y consultores capacitados en género y derechos.
- G. El 51,1% (14 departamentos y 9 Organismos Autónomos y Descentralizados) de las instancias que respondieron, señalan haber promovido la integración de los derechos de las mujeres y/o la perspectiva de género en sus informes durante el período. Asimismo, el 26,7% (12) contestó que no, mientras el 20% no respondió a la pregunta.
- H. El 44,4% (14 departamentos y 6 Organismos) indicaron que los programas, proyectos y otras actividades asociadas a sus Metas Operativas de 2016 aprobadas para su departamento/unidad/instancia, integran una perspectiva de género y/o derechos. Asimismo, el 20% (9) indicaron que no era el caso, mientras que el 28,9% (13) no respondió y un 6,7% (3) no especificó o indicó que no aplica.

Este informe refleja el continuo compromiso y acciones concretas realizadas por las instancias que conforman la Secretaría General de la OEA (SG/OEA) y diversos Organismos Autónomos y Descentralizados, para avanzar la perspectiva de igualdad de género y de derechos humanos de las mujeres en sus políticas, programas y proyectos, en seguimiento del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA o Programa Interamericano).

Como en años previos, e impulsados por el actual liderazgo en la Organización, y bajo el lema de “Más derechos para más gente”, se destaca un avance especialmente de tipo cualitativo respecto a los trabajos desplegados por algunos de los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados, no sólo para integrar la perspectiva de género y/o de derechos humanos de las mujeres en proyectos y programas, sino también en la formulación e implementación de iniciativas, proyectos y programas específicamente diseñados para mejorar la situación de las mujeres y contribuir a su empoderamiento en distintos ámbitos. Este proceso ha implicado, a nivel interno, una creciente colaboración entre los departamentos de la SG/OEA y la CIM.

Durante el período se destaca la realización del “Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad en la Secretaría General de la OEA”, llevado a cabo en la sede del 28 de noviembre al 8 de diciembre de 2016, y que estuvo orientado a conocer el estado de situación de la Organización con respecto al avance de dichas perspectivas en su trabajo, y a partir de ahí generar insumos para la elaboración del Plan de Acción para la implementación de la “Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad”, la cual fue adoptada mediante Orden Ejecutiva del Secretario General el 7 de marzo de 2016 (Orden Ejecutiva No. 16-03).

Producto de un proceso participativo entre las distintas áreas de la SG/OEA con la Secretaría Ejecutiva de la CIM, se acordaron los términos de dicha Política Institucional, que busca avanzar la equidad e igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales. Con la adopción de la Política se estableció la Comisión de Seguimiento de la Implementación de la Política, la cual se reunió tres veces en 2016, y bajo la cual se acordó realizar el referido Diagnóstico y otros componentes, que además integran un proyecto que busca sentar las bases para la implementación de la Política al interior de la SG/OEA. Este proyecto fue aprobado por la Comisión de Evaluación de Proyectos (CEP) de la OEA y presentado para su financiamiento al Observador Permanente República Popular de la China, con cuya contribución se viene realizando el

primer componente – el contar de manera participativa, con una hoja de ruta para la implementación de la Política (Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad y el Plan de Acción para la Implementación de la Política).

La Comisión de Seguimiento de la Implementación de la Política es coordinada por la Secretaría Ejecutiva de la CIM, y la conforman representantes de la Oficina del Secretario General, de la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados, la Secretaría de Acceso a Derecho y Equidad, el Departamento de Asesoría Legal, el Departamento de Recursos Humanos, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Oficina de la Ombudsperson y la Asociación de Personal.

Por otro lado, se destaca la adopción de la “Política de Esquemas Alternativos Laborales”, mediante Orden Ejecutiva No.16-08, efectiva desde el 1ro de febrero 2017, a través de la cual se busca apoyar a las y los funcionarios con mayor flexibilidad con respecto a sus horarios de trabajo, aumentar la satisfacción laboral y afianzar el compromiso de las y los funcionarios con la misión de la Secretaría General. Se destaca la labor de la Asociación del Personal en este esfuerzo.

Durante el período también se adoptó el Plan Estratégico Integral de la Organización (AG/RES. 1 (L1-E/16), en el marco del Quincuagésimo Primer Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General, bajo la cual la equidad e igualdad de género representa un tema transversal. Se destaca asimismo, la Orden Ejecutiva 16-05, emitida el 4 de agosto de 2016 que ordena la transversalización de los principios, políticas y estrategias de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dentro de la Secretaría General en todas las iniciativas, programas y proyectos, las iniciativas de alianzas de la Secretaría General con otras agencias sobre la Agenda 2030 y los ODS.

Del mismo modo, se subraya respecto al período previo, la creación de la Oficina de la *Ombudsperson* y la aprobación de la Orden Ejecutiva No.15-02 “Política y Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de todas las formas de Acoso Laboral”, que aprueba la regla 101.8 del Reglamento de Personal, “Prohibición de acoso laboral” y la “Política y sistema de resolución de conflictos para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso laboral”.

I. ANTECEDENTES

En cumplimiento al mandato emanado de la resolución AG/RES. 1625 (XXIX-O/99) “Situación de la Mujer en las Américas y Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres”, en abril de 2000 se convocó a una reunión de Ministras o autoridades al más alto nivel responsables de las políticas de las mujeres en los Estados Miembros. En dicha reunión, coordinada por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), las Ministras aprobaron el “Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género” (en adelante PIA o Programa).

El Programa fue adoptado por la Asamblea General de la OEA en Windsor, Canadá, en junio de 2000, mediante la resolución AG/RES. 1732 (XXX-O/00) “*Aprobación e Implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género*”, en la que se solicita al Secretario General la presentación de informes anuales a la Asamblea General sobre su cumplimiento. Este informe, preparado por la Secretaría Ejecutiva de la CIM con los insumos proporcionados por los departamentos y otros órganos de la Secretaría General de la OEA y Organismos Especializados y Autónomos, cubre el período comprendido entre marzo de 2016 y febrero de 2017.

La aprobación del PIA representó el logro de un consenso político por parte de los Estados Miembros de la OEA en torno al tema de la discriminación de las mujeres, y su aceptación conllevó al reconocimiento de las condiciones de desigualdad, discriminación y violencia a las que se encuentran sometidas, así como la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos, de combatir todas las formas de discriminación y de promover la equidad e igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género. Desde su adopción, los Estados Miembros en el marco de la Asamblea General han reiterado su compromiso con la ejecución del PIA.

El Programa confirió a la CIM la función de implementarlo, reconociéndola además como el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género. Los objetivos y las líneas de acción del PIA han sido congruentes con los mandatos del Plan Estratégico de Acción de la CIM, su Programa Bienal de Trabajo y los Planes de Acción de las Cumbres de las Américas.

Posteriormente, la CIM, en seguimiento a sus mandatos y en base a las evaluaciones efectuadas al PIA en el 2010 (CIM/doc.7/10) a sus diez años de adopción, así como al Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención de Belém do Pará, y tomando en cuenta las consultas internas realizadas con las Secretarías de la OEA sobre las prioridades institucionales, preparó su Plan Estratégico 2011-2016. Mediante este Plan Estratégico, el cual fue adoptado por el Comité Directivo de la CIM 2011-2012 durante su Primera Sesión Ordinaria (7 y 8 de abril de 2011), la CIM buscó no sólo fortalecer su rol primordial como foro político hemisférico en materia de igualdad y equidad de género y derechos humanos de las mujeres, sino también contribuir a operacionalizar el PIA a la luz de los actuales desafíos institucionales y de la región. Este Plan además sentó, la base para una gestión por resultados.

El Plan Estratégico 2011-2016 de la CIM y el Plan Trienal de Trabajo 2013-2015 de la CIM, tuvieron -como estrategias principales la articulación y armonización de las acciones de la Comisión con las de la OEA, y la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en los principales foros, programas y en la planeación institucional de la Organización. Más recientemente, con la adopción del Plan Estratégico 2016-2021, se busca procurar colocar a la Comisión y su trabajo en el contexto más amplio de los debates hemisféricos en curso sobre la OEA, su pertinencia, su orientación estratégica y su situación financiera. Se busca que el actual Plan Estratégico contribuya a priorizar y continuar los avances realizados en la ejecución del Plan Estratégico 2011-2016.

Por otro lado, se destaca la estrecha vinculación entre la referida resolución AG/RES. 1732 (XXX-O/00) y la resolución AG/RES. 1741 (XXX-O/00) “Integración de la perspectiva de género en las Cumbres de las Américas”, la cual formula recomendaciones específicas para la Tercera Cumbre y recomienda celebrar una Reunión de Ministras o Autoridades al más Alto Nivel Responsables de las Políticas de las Mujeres de los Estados Miembros, cada cuatro años, a fin de contribuir a los trabajos de seguimiento de la Cumbre. La última Reunión de Ministras (REMIM-IV) se realizó en noviembre del 2011, en San Salvador, El Salvador. Esta adoptó una resolución (CIM/REMIM-IV/doc.6/11 Rev.1) que recomienda lenguaje específico para su inclusión en el documento resultante de la Sexta Cumbre, para asegurar que las necesidades y las demandas de las mujeres se contemplen en las conclusiones finales de la misma, lo cual fue transmitido al Presidente del Grupo de Revisión de la Implementación de las Cumbres (GRIC) y a las/os coordinadores/as nacionales responsables en cada Estado Miembro.

En el marco del Proceso de Cumbres, desde su adopción, el PIA ha sido respaldado por los Jefes de Estado y Gobierno de las Américas. Por vez primera, el Plan de Acción de la Cumbre (Tercera Cumbre, Quebec, 2000) integró la perspectiva de género en algunos de sus capítulos, adoptando uno dedicado a la igualdad de género. Asimismo, la Declaración de Nuevo León de la Cumbre Extraordinaria (Monterrey, 2004), reiteró el compromiso de continuar promoviendo la equidad e igualdad de género; mientras que la Cuarta Cumbre (Mar del Plata, 2005), enfocada en la creación de trabajo decente y el

fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, reafirmó su voluntad de combatir la discriminación de género en el mundo laboral. La Quinta Cumbre (Puerto España, 2009) afirmó el compromiso de reforzar los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, incluyendo la “Convención de Belém do Pará” y su financiamiento, así como fomentar la participación plena e igualitaria de la mujer en la vida política y en las estructuras de toma de decisiones, a todos los niveles, mediante leyes y políticas públicas que fomenten el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales de la mujer, y la igualdad y equidad de género.

En la Sexta Cumbre (Cartagena, 2012) las y los mandatarios se comprometieron, en materia de seguridad ciudadana y delincuencia organizada transnacional, a implementar políticas orientadas a prevenir, investigar, sancionar, penalizar y erradicar la violencia sexual y por motivos de género; fortalecer la conducción de la seguridad pública desde las instancias gubernamentales mediante el fomento de la participación ciudadana y comunitaria, la coordinación institucional, y la capacitación y formación del personal civil y policial, con pleno respeto al Estado de derecho, la igualdad de género y los derechos humanos; y a fortalecer esfuerzos para prevenir y combatir el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, en particular de mujeres, niños, niñas y adolescentes. En materia de pobreza, desigualdad e inequidad, se comprometieron a profundizar la cooperación interamericana sobre desarrollo y protección social para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y humanas, y la generación de una fuerza de trabajo calificada, con perspectiva de género y atención a los grupos vulnerables; y a tomar medidas para mejorar el acceso a la educación de calidad de las niñas, especialmente en zonas rurales, y para promover mayores capacidades en las escuelas para reducir las barreras a la asistencia habitual de las mujeres y las niñas.

En la Séptima Cumbre (Ciudad de Panamá, 2015) las y los mandatarios se comprometieron, bajo el área de participación ciudadana, a “Promover y fortalecer el empoderamiento económico, político, social y cultural de las mujeres, la protección y garantía de todos sus derechos y redoblar esfuerzos colectivos para erradicar la discriminación, el matrimonio infantil, precoz y forzado, reconociendo que la equidad e igualdad de género es necesaria y legítima para el avance democrático y sostenible de nuestras sociedades”. Asimismo, en el ámbito de migración, las y los mandatarios se comprometieron a “Fortalecer programas para prevenir y combatir el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, en particular de mujeres, niñas y niños, y adolescentes, así como, generar, revisar y adecuar las leyes, según corresponda, en contra de estos delitos, a fin de que su instrumentación permita brindar asistencia y protección a las víctimas de trata de conformidad con la convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus protocolos sobre trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.” En el ámbito de seguridad invocaron a “Redoblar los esfuerzos y priorizar acciones dirigidas a abordar de manera eficaz la violencia contra la mujer y las niñas, particularmente a través de la promoción de iniciativas dirigidas a empoderar a las mujeres y la implementación de políticas públicas eficaces focalizadas en lograr este objetivo, incluidas medidas para prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia; la capacitación de funcionarias y funcionarios a nivel nacional y local; la implementación de programas para educar, sensibilizar y crear conciencia de este fenómeno; y la recolección de datos e información estadística dentro del marco, según corresponda, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), y su mecanismo de seguimiento.”

En su Título 2, apartados 2.1.3 y 2.1.4, el PIA establece la necesidad de adoptar medidas para integrar la perspectiva de género en todos los órganos, organismos y entidades de la OEA en el desarrollo de sus programas y acciones, y de proporcionar a los mismos la capacitación necesaria. En mayo de 2001, el Secretario General de la OEA celebró con la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI/CIDA) un acuerdo para desarrollar el “Proyecto sobre Integración de la Perspectiva de Género dentro de la OEA”, a ser coordinado por la OEA y la CIM. Entre febrero 2002 a diciembre 2003, en una primera fase de este proyecto se capacitaron a 200 funcionarios/as de la Secretaría General, en particular aquellos/as encargados de la ejecución de programas y políticas. En una segunda fase, entre octubre 2005

y agosto 2006, se realizaron siete talleres para áreas específicas, capacitándose a 125 funcionarios/as. Esta etapa ofreció herramientas en respuesta a necesidades específicas de varias áreas de la Secretaría. Se diseñó un manual de integración de género para el personal, con herramientas para el análisis de género. El documento CIM/doc.13/06 “Informe sobre la Implementación del PIA”, detalla los resultados de las dos primeras fases de este esfuerzo.

Posteriormente, en 2008, como parte del Plan de Cooperación OEA/CIDA 2009-2011, se aprobaron fondos canadienses para implementar el proyecto “Integración del Análisis de Género y de la Igualdad y Equidad de Género como Temas y Objetivos Transversales en todos los Programas de la OEA”, el cual representó la tercera fase de la iniciativa previa (Programa de Género de la OEA). Los componentes del proyecto incluyeron, capacitación presencial, capacitación virtual, el desarrollo de una comunidad de práctica y la preparación de indicadores de género. Los tres primeros, a ser ejecutados por la CIM, y el cuarto, por el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE).

Dicha capacitación presencial se realizó en 2010 con el apoyo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), a través de su área de Género, Sociedad y Políticas. Su preparación incluyó la elaboración de un estudio sobre necesidades de capacitación en género para el personal de la OEA, con la participación de sus instancias y cuyos resultados preliminares se distribuyeron a las Secretarías para comentarios. El estudio también permitió conocer el grado de avance y sensibilidad de las áreas en relación a la integración de esta perspectiva en su quehacer. El lanzamiento de esta etapa de capacitación se realizó en febrero de 2010, en la sede de la OEA, con la participación de la Presidenta de la CIM, del Secretario General, del Representante Permanente de Canadá, de la Secretaria Ejecutiva de la CIM, otros secretarios y directores de la OEA, y expertas de la FLACSO.

Durante 2010 se efectuó la capacitación presencial, mediante talleres de género para personal del Departamento de Recursos Humanos, para potenciales facilitadores, y tres sesiones especializadas para profesionales de la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral, en el tema de competitividad; de la Secretaría de Asuntos Políticos, en registro civil y observación electoral; y para la Secretaría de Seguridad Multidimensional, en trata de personas. Se capacitaron 84 funcionarias/os (62 mujeres y 22 hombres). Se contó con la participación del DPE, instancia con la que para el período se colaboró en la preparación de un manual para integrar el enfoque de género en el ciclo de proyectos de la OEA.

En base a la capacitación presencial efectuada en 2010 y los materiales de capacitación preparados en el marco del Programa, en 2011, con el apoyo de la FLACSO se preparó una guía de capacitación sobre género para participantes y facilitadores, la que conjuntamente con el mencionado manual del DPE sirvieron de base para la preparación del curso en línea CIM/OEA “Enfoque de derechos y de igualdad de género en políticas, programas y proyectos”. Este curso, orientado a desarrollar capacidades en materia de género y de derechos humanos de las mujeres del personal de la SG/OEA y de otras organizaciones vinculados a la formulación e implementación de políticas, programas y proyectos, desde su inicio en enero de 2013 a la fecha se ha dictado en 8 ocasiones en colaboración con el Portal Educativo de las Américas de la OEA (PEA), habiéndose capacitado durante 9 semanas a 748 personas de la región, incluyendo 89 personas de las secretarías de la SG/OEA. Una versión revisada del curso se lanzó en sus dos ediciones de 2016, con participación de 180 personas (162 mujeres y 18 hombres). Del personal de la SG/OEA que ha participado, se incluye equipos de la sede y del campo de programas de la OEA, del Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales, de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP-OEA) y de departamentos de todas las secretarías de la OEA, incluyendo el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE). Las y los funcionarios y consultores de la SG/OEA reciben becas.

Durante el período, se terminó la preparación y puso a disposición de la región, en coordinación con el PEA, un segundo curso en línea bajo el Programa de Género de la OEA - “Planificación

Estratégica con Enfoque de Género”, de diez semanas de duración. Este curso se preparó en base los resultados de talleres subregionales de la CIM/OEA en dicha temática, realizados años previos en el marco un proyecto hemisférico sobre género y trabajo decente (Cooperación CIDA 2009-2012), con la participación de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer y los Ministerios de Trabajo. La primera edición contó con la participación de 30 personas de la región (25 mujeres y 5 hombres).

Con relación a la Comunidad de Práctica de Género de la OEA (CoP), que se ha reunido especialmente de manera presencial, se viene preparando con el PEA una plataforma en línea más moderna. La CoP se creó con motivo del lanzamiento del primer curso en línea en 2013, estrenándose a través de una sesión de diálogo e intercambio de experiencias sobre transversalización de la perspectiva de género y enfoque de derechos en la OEA, realizada vía *livestream*, en diciembre de 2012; sesión que contó con un video institucional de bienvenida del Secretario General de la OEA, con palabras de apertura de la Secretaria Ejecutiva de la CIM y con ponencias de funcionarias de la OEA. Durante 2015 y 2016 se realizaron reuniones presenciales de la CoP, incluyendo espacios de diálogo e intercambio con destacadas expertas en género y derechos de las mujeres de la región, como con la Presidenta de la CIM y Ministra de la Mujer de Costa Rica, Sra. Alejandra Mora Mora, y con la entonces Jefa de Gabinete del Secretario General; con la Presidenta de la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad, Sra. Sandra Chaher.- Se destaca el aporte de las y los integrantes de la CoP al borrador de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la OEA, así como al proceso de Diagnóstico Participativo de Género, Diversidad y Derechos realizado recientemente en la OEA.

Respecto a los esfuerzos para institucionalizar una perspectiva de género y de derechos de las mujeres en el ciclo de políticas, proyectos y programas de la OEA, por un lado, se ha fortalecido la permanente asesoría y asistencia técnica brindada por la CIM en materia de género y derechos a las instancias de la SG/OEA y a otros órganos del sistema interamericano que lo soliciten; así como la participación activa de la CIM en proyectos y actividades específicos realizados en colaboración con dichas instancias; y por otro, se ha fortalecido la colaboración entre la CIM y el DPE, mediante la participación de la Secretaría Ejecutiva de la CIM en el Grupo de Trabajo de la Comisión de Evaluación de Proyectos (CEP) y en la CEP misma.

Se destaca la adopción de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General, mediante la Orden Ejecutiva No. 16-03 del 7 de marzo de 2016. Producto de un proceso participativo durante el período, entre las distintas áreas de la SG/OEA con la Secretaría Ejecutiva de la CIM, se acordaron los términos de esta Política, que 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.

También se subraya la creación de la Oficina de la *Ombusperson* en la SG/OEA, y la aprobación de la Orden Ejecutiva No.15-02 “Política y Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de todas las formas de Acoso Laboral” del 15 de octubre de 2015, que aprueba la regla 101.8 del Reglamento de Personal, “Prohibición de acoso laboral” y la “Política y sistema de resolución de conflictos para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso laboral”.

Asimismo, se hace referencia a cambios en la estructura de la SG/OEA, mediante la Orden Ejecutiva No. 08-01 Rev.9, titulada “Estructura de la Secretaría General”, aprobada el 11 de diciembre de 2015, lo cual ha sido también tomado en cuenta en la elaboración de este informe.

Más recientemente, se destaca la realización del “Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad en la SG/OEA” en la SG/OEA del 28 de noviembre al 7 de diciembre de 2016, y que estuvo orientado a conocer el estado de situación de la Organización con respecto al avance de dichas

perspectivas en su trabajo, y a partir de ahí generar insumos para la elaboración del Plan de Acción para la implementación de la “Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad”, aprobada mediante Orden Ejecutiva No. 16-03 del Secretario General el 7 de marzo de 2016.

Con la adopción de la Política se estableció la Comisión de Seguimiento de la Implementación de la Política, la cual se reunió tres veces en 2016, acordando realizar el referido Diagnóstico, y otras acciones en base al mismo, los cuales integran un proyecto que permita sentar las bases para la implementación de la Política al interior de la OEA. Durante el período, dicho proyecto, preparado por la CIM, luego de ser aprobado por la CEP, se presentó a la República Popular de la China para su financiamiento. Con un aporte inicial del mismo se inició a la implementación del proyecto, en particular la realización del Diagnóstico referido y en base al mismo, la preparación del Plan de Acción para implementar la Política.

La Comisión de Seguimiento es coordinada por la Secretaría Ejecutiva de la CIM, y la conforman representantes de la Oficina del SG, de la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados, la Secretaría de Acceso a Derecho y Equidad, el Departamento de Asesoría Legal, el Departamento de Recursos Humanos, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Oficina de la Ombudsperson y la Asociación de Personal.

El Diagnóstico, coordinado por la Secretaría Ejecutiva de la CIM, se inició el 28 de noviembre con una reunión del Secretario General con el cuerpo directivo de la SG/OEA, incluyendo el Secretario General Adjunto, secretarías y secretarios, directoras y directores y asesores. El Diagnóstico, se basó en una metodología participativa OEA/CIM desarrollada y aplicada en ministerios de desarrollo social de tres países de la región (Guatemala, Paraguay y Uruguay), adaptada al contexto y necesidades de la OEA. Incluyó (i) la realización de talleres participativos para cada Secretaría, otras dependencias y personal de la CoP de la OEA; (ii) entrevistas grupales para las/os directores por secretaría, para personal del Secretario General y del Secretario General Adjunto y para la Asociación de Personal; así como (iii) entrevistas individuales con el Secretario General, el SGA, Jefes de Gabinete del SG y SGA, y las y los secretarios. También se realizaron entrevistas con organismos autónomos, incluyendo, además de la Secretaría Ejecutiva de la CIM, que coordinó el proceso, la Oficina de la Ombudsperson, la Oficina del Inspector General, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Secretaría del Tribunal Administrativo, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL) y el Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (INN).

Por otro lado, se destaca la aprobación por el Secretario General de la Orden Ejecutiva No.16-08, sobre “Política de Esquemas Alternativos Laborales”, efectiva desde el 1ro de febrero 2017, mediante la que se busca apoyar a las y los funcionarios con mayor flexibilidad con respecto a sus horarios de trabajo, aumentar la satisfacción laboral y afianzar el compromiso de las y los funcionarios con la misión de la Secretaría General. Se destaca la labor de la Asociación del Personal en este esfuerzo. Durante el período también se adoptó el Plan Estratégico Integral de la Organización (AG/RES. 1(L1-E/16), en el marco del Quincuagésimo Primer Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General, bajo la cual la equidad e igualdad de género representa un tema transversal. Se destaca asimismo, la Orden Ejecutiva No.16-04 “Política Institucional sobre Gestión de Riesgo de Desastres”, de abril 2016, la cual orientará los esfuerzos de la SG/OEA en la integración de la Gestión del Riesgo de Desastres en todas sus secretarías, departamentos, oficinas y otras dependencias como se indica en su documento de política. Del mismo modo, se destaca la Orden Ejecutiva 16-05 de agosto de 2016 referido a la transversalización de los principios, políticas y estrategias de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible dentro de la SG/OEA en todas las iniciativas, programas y proyectos, las iniciativas de alianzas de la Secretaría General con otras agencias sobre la Agenda 2030 y los ODS.

II. INDICADORES BÁSICOS

Mediante la última resolución sobre el PIA, resolución AG/RES. 2831 (XLIV-O/14) “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género y Fortalecimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres”, aprobada por la Asamblea General de la OEA en 2014, se insta al Secretario General para que continúe promoviendo y trabajando, con el apoyo de la CIM, en la plena implementación del PIA con el fin de lograr la integración de la perspectiva de derechos humanos de las mujeres y la equidad e igualdad de género en todos los programas, acciones y políticas de la OEA; promueva la integración de una perspectiva de derechos humanos de las mujeres y la equidad e igualdad de género en las metas operativas anuales de los departamentos, unidades e instancias de la OEA; promueva la integración de los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de equidad e igualdad de género en los informes publicados por la OEA; e informe, a través del Consejo Permanente, a la Asamblea General, en su cuadragésimo quinto período ordinario de sesiones, sobre la implementación de la resolución.

Entre el 4 y el 9 de noviembre de 2016, la Secretaría Ejecutiva de la CIM hizo llegar a todos los órganos, organismos y entidades de la Secretaría General una comunicación recordándoles la necesidad de dar cumplimiento a lo establecido en las resoluciones de la Asamblea General y solicitándoles remitir la información que ha permitido la preparación de este informe. Por séptimo año consecutivo, para dicho fin, la Secretaría acompañó dicha solicitud con un cuestionario, preparado por la CIM específicamente para la recolección de los insumos de este informe. Desde el primer año de haber sido lanzado el cuestionario, se ha mantenido una estructura parecida, que ha permitido identificar mejor las tendencias y necesidades.

Por tercera vez se ha incluido una pregunta que permite conocer las Metas Operativas 2016 aprobadas por los departamentos/unidades/organismos de la SG/OEA, los programas, proyectos y otros esfuerzos asociados a dichas metas, que integren una perspectiva de género y/o derechos. Esto con el fin de promover la integración de estas perspectivas en las metas operativas anuales de la Organización.

Como se muestra a continuación, el cuestionario de doce preguntas fue enviado a los directores de 33 departamentos/unidades de la SG y 12 Organismos Autónomos y Descentralizados. Asimismo un cuestionario con siete preguntas fue enviado a las Oficinas Nacionales de la OEA. (Cuestionarios disponibles en Anexo 2). Se recibió respuesta de 29 departamentos y de 11 Organismos Autónomos y Descentralizados, incluyendo la CIM. De las Oficinas Nacionales respondieron el 57,1%.

Instancia	No. Cuestionarios enviados						No. Cuestionarios recibidos						Respuestas (%)					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Departamentos / unidades SG	34	32	29	30	30	33	26	27	25	26	27	29	76,5	84,4	86,2	86,7	90,0	87,9
Organ. Auton. y Descent.	8	9	10	11	11	12	8	9	9	10	11	11	100	100	90,0	90,9	100	91,7
<i>Total Cuestionario1</i>	42	41	39	41	41	45	34	36	34	36	38	40	81,0	88,0	87,2	87,8	92,8	88,9
Oficinas Nacionales	31	28	28	28	28	28	16	14	14	22	24	16	51,6	50,0	50,0	78,6	85,7	57,1
<i>Total Cuestionario2</i>	31	28	28	28	28	28	16	14	14	22	24	16	51,6	50,0	50,0	78,6	85,7	57,1

Como se verá más adelante, de las 40 respuestas recibidas entre los departamentos/instancias y los Organismos Autónomos y Descentralizados, 20 indicaron que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones interamericanas y/o reuniones ministeriales o similares. De éstas, 18

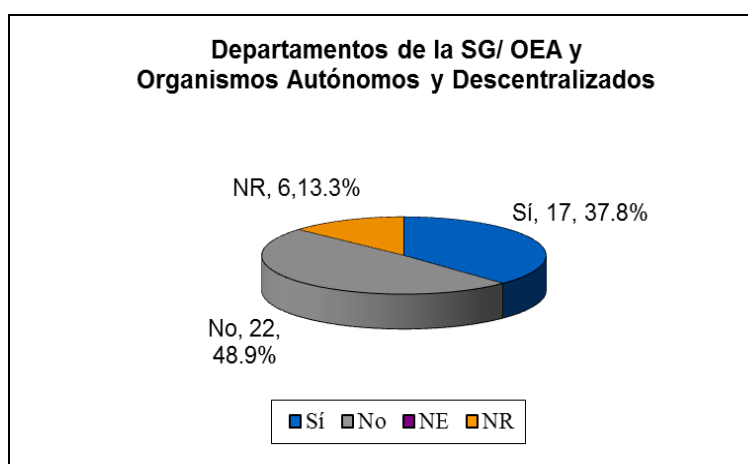
respondieron que el tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres se encuentra presente en alguna medida en dichas instancias. (Página 23) (Anexo 1 muestra resumen de respuestas recibidas).

Respecto al nivel de respuesta de las instancias de la OEA al cuestionario remitido, éste ha sido muy parecido, mostrando una tendencia respecto al año previo, pasando de un 78,9% en 2010 a un 88,9% en 2016. En cuanto a las Oficinas Nacionales, se han recibido respuesta del 57,0% de las oficinas consultadas (para período previo respondió un 85,7%).

A. Mandatos específicos sobre igualdad de género y de derechos

A la pregunta sobre si *además del PIA cuenta con mandato(s) específico(s) para avanzar la igualdad de género y derechos de las mujeres en las áreas de trabajo del departamento/unidad/organismo a su cargo*, 11 de los departamentos/instancias de la SG y 6 Organismos Autónomos y Descentralizados respondieron afirmativamente; esto es, el 37,8% del total de estas instancias consultadas (45) respondió afirmativamente, que cuenta con algún mandato específico. Asimismo, el 48,9% (22) indicó que no, mientras un 13,3% (6) no respondió.

Cuenta con mandato(s) específico(s) para avanzar la igualdad de género y derechos de las mujeres



Las instancias que cuentan con mandatos específicos sobre género son las siguientes:

En la *Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)*, sus departamentos contaron con el “Plan Estratégico de Cooperación Solidaria del CIDI 2006-2009”, que estuvo vigente hasta el 31 de octubre de 2016, fecha en que se adopta el “Plan Estratégico Integral de la Organización”. El Plan Estratégico 2006-2009, abordaba la potenciación de la mujer, su plena participación en el desarrollo y la igualdad de oportunidades para ejercer liderazgo, fundamental para el desarrollo integral y la eliminación de desigualdades. Más recientemente, el Plan Estratégico Integral de la Organización, bajo el pilar de Desarrollo, contempla entre sus lineamientos estratégicos transversales la incorporación de la igualdad y equidad de género en las acciones pertinentes que lleve a cabo la SG/OEA bajo este pilar.¹ Además del Plan Estratégico de Cooperación y del actual Plan Estratégico Integral, los tres departamentos de la SEDI, presentan mandatos específicos en la materia, adoptados en el seno de reuniones ministeriales y de la

¹ Resolución AG/RES.1 (L1-E/16) Plan Estratégico Integral de la Organización, Anexo 1: Matriz con Líneas Estratégicas y Objetivos de los Pilares, pilar de Desarrollo Integral. Adoptada en el Quincuagésimo Primer Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA el 31 de octubre de 2016.

Asamblea General de la OEA: el Departamento de Desarrollo Económico (DDE), Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DDHEE) y el Departamento de Desarrollo Sostenible (DDS). Asimismo, la Comisión Interamericana de Puertos (CIP), ubicada bajo esta secretaría, cuenta con mandatos específicos.

Bajo el Departamento de Desarrollo Económico, en Ciencia y Tecnología, se adoptó el Plan de Acción de Guatemala, Innovación Inclusiva: Clave para Reducir la Desigualdad y Aumentar la Productividad en la Región, en la IV Reunión de Ministros y Altas Autoridades de Ciencia y Tecnología, Guatemala, 10-11 de marzo de 2015, donde se comprometen a reforzar las acciones para transversalizar la perspectiva de género en los pilares del Plan, promover la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones en la CT e innovación, así como a la igualdad de condiciones en el trabajo, a fortalecer las políticas para lograr más mujeres en la carrera CT e ingenierías, y a fomentar medidas para que las mujeres participen equitativamente en la sociedad de conocimiento y tengan acceso igualitario a sus beneficio. Bajo Competitividad, en el VIII Foro de Competitividad de las Américas (Santo Domingo, 2011) las Autoridades y Consejos de Competitividad de la Red Interamericana de Competitividad (RIAC) aprobaron entre los principios para avanzar hacia una región más competitiva y próspera, como parte del Consenso de Santo Domingo, promover la igualdad de género.

Respecto a Desarrollo Sostenible, se cuentan con una serie de compromisos desde 2007 para promover la participación pública de todos los sectores de la sociedad, incluyendo mujeres, lo que el área indica se viene dando mediante la implementación de la Estrategia Interamericana para la Promoción de la Participación Pública en la Toma de Decisiones sobre Desarrollo Sostenible. Asimismo, en el caso del DDS, se cuentan con mandatos específicos sobre género en gestión de desastres, procedentes de las autoridades del sector de desarrollo sostenible, como de la CIM.

En el ámbito de la Educación, la Octava Reunión Interamericana de Ministros de Educación realizada en Panamá en 2015, bajo el lema “Construcción de una Agenda Interamericana: Educación con Equidad para la Prosperidad”, resolvió, entre otros, adoptar mandatos sobre educación de calidad, inclusiva y con equidad; y considerar entre los elementos transversales de la Agenda Educativa Interamericana (AEI), la promoción de la transversalización de la perspectiva de género y los principios de equidad e inclusión en el diseño de políticas, estrategias y programas educativos. La AEI se adoptó mediante la Declaración de Bahamas en el marco de la IX Reunión de Ministros de Educación, realizada en Nassau, Bahamas del 16 al 17 de febrero de 2017.

En el ámbito laboral, en 2015 y 2013, se reafirmaron en el marco de la XIX y XVIII Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo, realizadas en Cancún, México y Medellín, Colombia, respectivamente, mandatos en materia de igualdad de género y de derechos de las mujeres en el ámbito laboral, con compromisos contundentes en el marco de sus declaraciones y planes de acción, orientados entre otros, a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo, la eliminación de la discriminación, el acoso y la violencia en razón del género o la orientación sexual, y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

En el marco de la Comisión Interamericana de Puertos (CIP), los Estados, como parte de su Plan de Acción de Lima 2012-2013, dedicaron atención especial al tema de la Responsabilidad Social Corporativa y Mujer Portuaria, bajo el cual se han dado importantes avances en materia de género en la CIP. Este compromiso se reitera en 2014, bajo el Plan de Acción de Cartagena 2014-2016 de la CIP, que reafirma que el rol y participación de las mujeres en las operaciones portuarias es de la mayor trascendencia y define acciones específicas a seguir.

- *En la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados*, el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE) enfatiza mandatos de la Asamblea General sobre el PIA, que invocan la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los instrumentos

internacionales y mecanismos y procedimientos en el marco de la OEA y en las agendas ministeriales; y aquellos en los que se insta al SG a continuar promoviendo y trabajando, con apoyo de la CIM, la plena implementación del PIA, para lograr la integración de la perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de la OEA. El DPE también se refiere a mandatos más recientes asociados al PIA (AG/RES.2831 (XLIV-O/14), que insta al SG a que continúe llevando a cabo el proyecto de capacitación en análisis de género en la OEA conjuntamente con la CIM, dirigido en especial a los altos funcionarios en puestos gerenciales y nuevos funcionarios vinculados a áreas prioritarias.

- En la *Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia*, el Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales hace referencia al mandato de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP/OEA), del 15 de diciembre de 2014, de efectuar un acompañamiento amplio y flexible a la política de paz del Estado Colombiano con los grupos armados ilegales, incorporando en las áreas de trabajo un enfoque diferencial de género, étnico y etario. El 27 de septiembre de 2016 se firmó el sexto protocolo adicional al Convenio que amplió el mandato hasta el 31 de diciembre de 2018, el cual estaba en el Quinto protocolo hasta el mes de enero del año 2018.

La Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad hace referencia a la “Declaración de Compromisos para el Desarrollo Social, Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas”, de la III Reunión de Ministros y Altas Autoridades de Desarrollo Social bajo el CIDI, (julio 2016). Su Art. 4 señala promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo social, teniendo en cuenta las importantes contribuciones de las mujeres al desarrollo sostenible, al crecimiento económico, la erradicación de la pobreza y la reducción de las desigualdades, incluido el trabajo doméstico no remunerado, trabajo de cuidado; y la necesidad del empoderamiento de las mujeres para eliminar la desigualdad de género y lograr el ejercicio pleno de sus derechos. También hace referencia a las “Normas para la confección de los informes periódicos previstos en el Protocolo de San Salvador” (AG/RES.2074-XXXV-0/05) y Anexo a la Resolución, toda vez que SADyE funge como Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (PSS). El Art. 3 del Protocolo contiene la “obligación de no discriminación” entre otras por motivos de “sexo o cualquier otra condición social”.

Bajo Personas con Discapacidad, se destacan mandatos de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará, así como de la Declaración de la Primera Cumbre de las Américas (1994), con respecto a la atención de las necesidades de la población, especialmente de las mujeres y los grupos en condición de mayor vulnerabilidad, incluyendo poblaciones indígenas, discapacitados, niños, ancianos y minorías. Asimismo, se hace referencia al Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016), en lo que respecta a prevenir, prohibir y sancionar el maltrato, el abuso sexual y la explotación, especialmente en el ámbito de la familia, de las personas con discapacidad, en particular los niños y niñas, y las mujeres; así como a asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres, los niños y los ancianos, a los programas de asistencia social y estrategias de reducción de la pobreza. Se hace referencia a la Extensión del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad por el periodo 2016-2026. SADyE también hace referencia a la Orden Ejecutiva 16-05 de la OEA, que ordena la transversalización de los principios, políticas y estrategias de la Agenda 2030 y los ODS dentro de la OEA, para lo que viene impulsado alianzas para promover la articulación de esfuerzos, experiencias y conocimientos de organizaciones en apoyo a los Estados Miembros para la consecución de los ODS, entre ellos, la igualdad de género.

- En la *Secretaría de Asuntos Hemisféricos*, el Departamento para la Gestión Pública Efectiva menciona compromisos en el marco del Programa Interamericano para el Registro Civil Universal y Derecho a la Identidad. Los trabajos del Departamento en respuesta a éste se dan principalmente a través del Programa

de Universalización de la Identidad Civil (PUICA), en el cual se está tratando de integrar la perspectiva de género.

- En la *Secretaría de Seguridad Multidimensional*, el Plan de Acción de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD), aprobado en noviembre 2016, busca formular, implementar, evaluar y actualizar políticas y/o estrategias nacionales sobre drogas, que sean integrales y equilibradas, basadas en la evidencia, que incorporen una perspectiva transversal de derechos humanos, consistente con las obligaciones de las partes conforme al derecho internacional, con enfoque de género y enfatizando el desarrollo con inclusión social. Hace llamado a articular las políticas y/o estrategias nacionales sobre drogas con otras políticas y/o estrategias sociales del Estado, que permitan atender las causas y consecuencias del problema de las drogas (3.4. Implementación de medidas que promuevan el acceso equitativo y con enfoque de género en la impartición de justicia y al debido proceso). La CICAD cuenta desde 2010, con un mandato directo sobre género proveniente de su Estrategia Hemisférica sobre Drogas, adoptada por la Asamblea General de la OEA en su cuadragésimo periodo ordinario de sesiones en Lima: “3. Las políticas, medidas e intervenciones para enfrentar el problema mundial de las drogas deben tener en cuenta el componente de género”; así como con respecto a los modelos de tratamiento (punto 21), los cuales deben considerar las necesidades de los distintos grupos de población, teniendo en cuenta factores tales como el género, la edad, el contexto cultural y la vulnerabilidad. En Seguridad Pública, la Reunión de Ministros de este sector (MISPA), por primera vez, en el marco de su tercera reunión (Trinidad y Tobago, noviembre 2011), abordó la perspectiva de género. Se aprobaron las "Recomendaciones de Puerto España sobre Gestión Policial", destacando la necesidad de seguir impulsando los procesos de reforma policial en las Américas, desde una perspectiva de género, lo cual representa un avance político desde el lanzamiento del proceso MISPA en el 2008. Durante la MISPA V (Lima, Perú, noviembre 2015), se aprobó el Programa Interamericano para la Prevención de la Violencia y el Delito el cual tiene como una de sus directrices la incorporación de la perspectiva de género en todas sus iniciativas. El Departamento de Seguridad Pública también hace referencia al II Plan de Trabajo para Combatir la Trata de Personas en el Hemisferio Occidental 2015-2018 aprobado en 2014 y puesto en práctica a través de su incorporación en el Programa Interamericano de Prevención de la violencia y el Delito.
- En la *Secretaría de Administración y Finanzas*, el Departamento de Recursos Humanos (DRH) hace referencia a mandatos específicos sobre género. Señala mandatos de la Asamblea General relacionadas, por un lado, a enmiendas a las Normas Generales Capítulo III (Del Personal), aprobadas en octubre de 2014 (AG/RES.1 (XLVIII-E/14), con relación a mantener en todas las etapas del proceso de selección criterios de equidad e igualdad de género; otros mandatos que solicitan a la SG la distribución trimestral a los Estados Miembros de un registro actualizado y pormenorizado por dependencia, incluyendo estadísticas de género (CP/doc.5081/14); sumándose a aquellos mandatos que solicitan a la SG la presentación trimestral de informes de gestión administrativa y financiera, ante la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios (CAAP), que incluyan información sobre la gestión de recursos humanos, entre esto, la información sobre nuevos nombramientos, cargos de confianza, transferencias de personal, reclasificaciones, renuncias y ceses de contratos, así como el efecto de estos cambios sobre el presupuesto y la distribución de género y representación geográfica (AG/RES.1 (XLII-E/11); y de la distribución a los Estados Miembros de un Registro de Personal actualizado que incluya estadísticas desagregadas por sexo, grado y paso, país de origen, lugar de destino, fondo y proyectos que financia el cargo, fecha de ingreso, etc.(AG/RES. 2755(XLII-O/12).

Además de la CIM, seis de los once *Organismos Autónomos y Descentralizados* consultados por la CIM/OEA respondieron que cuentan con mandatos específicos:

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), como parte de su mandato de promover y proteger los derechos humanos en las Américas, ha concebido una estrategia para abordar los asuntos relacionados con la igualdad de género desde una perspectiva de derechos humanos. Para implementar

esta estrategia la CIDH creó la *Relatoría Especial sobre los Derechos de las Mujeres* en 1994, a fin de revisar la medida en que la legislación y las prácticas de los Estados afectan los derechos de las mujeres y dan cumplimiento a las obligaciones generales de igualdad y no discriminación consagrados en los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, como la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará. En particular, entre los mandatos /compromisos señala, además de esta última, aquellos emanados de la CIDH; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y otros instrumentos y decisiones de la CIDH en casos individuales. La CIDH también hace alusión a la *Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex*, en funciones desde 2014, para ocuparse de temas de orientación sexual, identidad y expresión de género y diversidad corporal Su creación demuestra el compromiso de la CIDH para fortalecer y reforzar su labor en la protección, promoción y monitoreo de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex.

La Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL) adoptó varios mandatos en el tema en 2015, incluyendo la Resolución CCP.I/RES 243 (XXVI-15) “Solicitud de colaboración entre la CITEL y la Comisión Interamericana de Mujeres para tratar temas relacionados con el beneficio del uso de las TIC como herramienta para el empoderamiento de la mujer, en particular para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres” y la Resolución CCP.I/RES. 258 (XXVII-15) “Hoja de ruta 2016-2018 para el desarrollo de proyectos, recursos humanos y financieros para promover el acceso, la utilización y el liderazgo de las mujeres en el desarrollo de las TIC”, adoptadas en las XXVI y XXVII Reuniones del Comité Consultivo Permanente I: Telecomunicaciones/Tecnologías de la Información y la Comunicación (CCP.I), respectivamente, realizados en Lima en mayo de 2015, y en Washington, DC en septiembre de 2015. Anteriormente, CITEL adoptó la Declaración de Santo Domingo (CITEL RES.69 (VI-14), que establece una Relatoría sobre Banda Ancha para el acceso universal y la inclusión social, y en dicho marco los Estados se comprometen a prestar especial atención a las mujeres, niñas y niños, entre otros, con el objetivo de aumentar la inclusión digital y que las TIC faciliten su desarrollo. Desde 2003, CITEL cuenta con directrices para promover la igualdad de género (COM/CITEL RES.160 (XIII-03).

El Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) adopta su Política Institucional de Género en noviembre de 2016. Cuenta con el mandato para la “Incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Institucionales” desde 1999 en el marco de la Junta Interamericana de Agricultura (IICA/J A/Res.342(X-O/99), que resuelve incorporar la perspectiva de género al sistema institucional del IICA y solicita al Director General que efectúe las modificaciones legales, reglamentarias y operativas pertinentes para cumplirlo; y que la política de género del IICA se exprese también en las acciones e instrumentos de cooperación técnica de la institución. En 2010, su Comité Ejecutivo aprueba un Plan de Mediano Plazo 2010-2014, adoptando como parte de los principios el de la equidad e inclusión social mediante el fortalecimiento de capacidades y gestión del conocimiento.

El Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescente (IIN) adopta dos mandatos pertinentes en 2016, “Transversalización de la perspectiva de género en la protección integral de los derechos de la niñez y la adolescencia (CD/RES. 12 (91-R/16)”); que encomienda a su Dirección General a trabajar con la CIM y la sociedad civil en la incorporación de la perspectiva de género como herramienta para todo el ciclo de los proyectos; en las evaluaciones y diagnósticos relacionados a la garantía de derechos de niños, niñas y adolescentes; a promover la integración efectiva de la transversalización de la perspectiva de género en todas las fases del accionar de los sistemas existentes de protección integral a la infancia y adolescencia en la región; y a promover el intercambio de buenas prácticas y la asistencia técnica como mecanismos que permitan fortalecer la labor que adelanta el IIN y los Estados Miembros en materia de género para la garantía de los derechos de la infancia y adolescencia. El segundo mandato se refleja en la resolución CD/RES. 11 (91-R/16) “Explotación Sexual, Trafico y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes”.

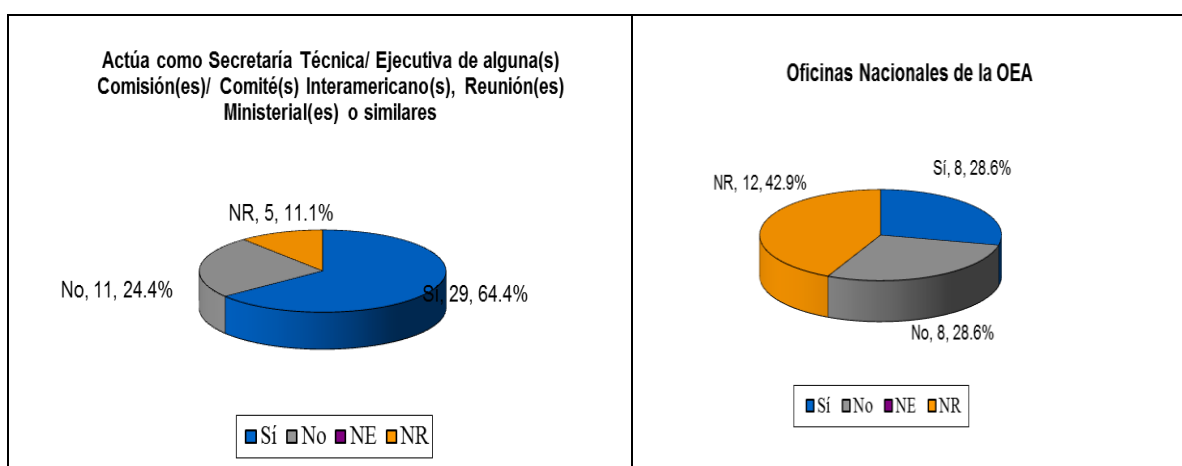
La Organización Panamericana para la Salud (OPS), adicionalmente a los mandatos reportados para períodos anteriores, refiere para 2015 la Evaluación del Plan de Acción para la ejecución de la Política en

materia de Igualdad de Género que incluye Líneas Estratégicas de Acción propuestas (Documento CD54/INF/2). A diez años de la aprobación de la Política de Igualdad de Género de la OPS en 2005, el informe resume los hallazgos y análisis de la evaluación final de la implementación de dicha Política a través de un Plan de Acción 2009-2014.

B. Estrategias para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos

A la pregunta de si su *departamento/unidad/organismo cuenta con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades*, como muestra el siguiente gráfico, 29 instancias (21 departamentos de la SG y 8 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir un 64,4% del total de las instancias consultadas (45) respondió afirmativamente, en comparación a un 70,73% (en 2015), 63,4% (2014), 66,7% (en 2013), 58,5% (en 2012), 64,3% (en 2011), 60% (en 2010); un 24,4% (11) dijo no contar con la misma; y un 17,07% (5) que no respondió. De las Oficinas Nacionales, el 28,6% (8) respondió afirmativamente en comparación a 39,3% (11) de 2015; mientras que el 28,6% (8) dijo que no y un 43,9% (12) no respondió. Se aclara que varias instancias expresaron que la estrategia que tienen no es formal y que se viene dando paulatinamente en sus actividades.

Cuenta con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades



Los departamentos que indican no contar con ninguna estrategia formal o informal, para integrar una perspectiva de género y derechos en sus actividades, incluyen: el Departamento de Servicios Financieros, el Departamento de Servicios de Información y Tecnología, el Departamento de Servicios de Compras y el Departamento de Servicios Generales. El número de departamentos que carecen de estrategia se estima mayor, al contarse con departamentos que no han respondido al cuestionario y de los cuales no se conoce estrategia al respecto.

A continuación, se destacan las instancias que cuentan con estrategias más formales, aunque no necesariamente formuladas, que responden en algunos casos a mandatos específicos o compromisos adoptados en el sector: La Sección de Empleo y Trabajo (líneas estratégicas adoptadas por su Conferencia ministerial para avanzar la integración de la perspectiva de género en los ministerios de trabajo); el Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO) (incorporación de la perspectiva de género en la metodología de observación electoral y en la metodología de observación del financiamiento político-electoral en los países de la región); el Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales (mediante diversas acciones impulsadas por el área de género de la MAPP -OEA y el Programa de Cultura de Paz del Fondo de Paz); el Departamento de Planificación y Evaluación (incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de proyectos de la OEA); el Departamento de

Derecho Internacional (DDI) y el Departamento de Desarrollo Económico (a través de programas y proyectos específicos y en el marco de reuniones de nivel ministerial); en el ámbito Social bajo el Departamento de Inclusión Social (a través de Diagnósticos Participativos de Género en el marco de la Red Interamericana de Protección Social – RIPSO, y diversas acciones orientadas a la transversalización e interseccionalidad del enfoque de derechos); la CIDH (acciones a través de la Relatoría Especial sobre los Derechos de las Mujeres y la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI); CITEL (coordinación de los trabajos señalados por su Comité Directivo), la CIP (a través del Subcomité de la Mujer del Sector Portuario), la OPS (implementación del Plan Estratégico 2014-2019 donde se ratifica la igualdad de género como tema prioritario (transversal) para el Secretariado y los Estados Miembros), y la PADF (a través de su Plan Estratégico).

Oficinas Nacionales: el 28,6% (8) de las Oficinas Nacionales (28) en este período, en comparación a un 39,3% (11) en 2015 y 35,7% (10) en 2014, indicaron contar con alguna estrategia para avanzar la igualdad de género y de derechos, aunque éstas no son formales y se van dando a través de la promoción de estos temas y de la integración de esta perspectiva en los proyectos y actividades en que participan. Además de estas oficinas, otras ocho, a pesar de haber indicado que no cuentan con estrategia al respecto, se refirieron a algunas acciones que realizan para avanzar la igualdad de género en su quehacer.

A continuación, se resume las respuestas proporcionadas por los Departamentos de la SG/OEA y Órganos Autónomos y Descentralizados:

- *En la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados*, el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE), como departamento responsable del desarrollo de herramientas y procedimientos que facilitan la gestión de proyectos basada en resultados, es responsable de promover la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de formulación, diseño, monitoreo y evaluación de proyectos. En este quehacer, el DPE mantiene una estrecha relación de trabajo con la CIM. Por su parte, el Departamento de Prensa y Comunicación, hace esfuerzos por avanzar la igualdad de género, lo cual incluye la difusión de información asociada al tema. Respecto al Departamento de Asuntos Internacionales, este promueve entre los Observadores Permanentes, para su potencial financiamiento, proyectos de la SG/OEA orientados a avanzar la igualdad de género y de derechos en los Estados Miembros y a nivel interno de la SG/OEA, habiendo reforzado en dicho quehacer sus lazos con la CIM. Con relación a la Sección de Desarrollo Organizacional, actualmente desarrolla un Programa que contempla la integración de la perspectiva de género y derechos en sus actividades.
- *En la Secretaría para Asuntos Jurídicos*, el Departamento de Derecho Internacional (DDI) tiene como política horizontal la incorporación de una perspectiva de género en todos sus programas, proyectos y actividades y en la asesoría técnica que realiza. La dirección del Departamento ha requerido a todos sus funcionarias/os y contratistas independientes la inclusión de la perspectiva de género como eje transversal en las actividades que desarrollan y ha promovido su capacitación en los cursos que ofrece la CIM. La participación femenina y la efectiva inclusión de la perspectiva de género se refleja en todas las actividades, cursos, seminarios, jornadas y talleres del departamento. Asimismo, se ha enfatizado la paridad de género en los eventos del DDI. Por su parte, el Departamento de Cooperación Jurídica destacó para el período previo, que la lucha contra la corrupción, a través de las operaciones del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC), indica que promueve la igualdad de género, dado que los efectos perniciosos de la corrupción afectan desproporcionadamente en segmentos en condiciones de mayor vulnerabilidad, incluyendo las mujeres. Señala que las mujeres están involucradas en las actividades del MESICIC como expertas titulares en el Comité de Expertos; sin embargo, no especifica ninguna estrategia.

En la Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia, el DECO ha establecido una política de sensibilización en temas de género para sus funcionarios/as y miembros de las Misiones de Observación Electoral (MOEs) de la OEA. La perspectiva de género se está incluyendo en la formulación e

implementación de proyectos. También se realizan esfuerzos para desagregar la información de las MOEs por sexo y ampliar la participación de mujeres en la estructura de las MOEs, especialmente en posiciones de toma de decisión. Cuenta con metodologías para la observación electoral y para la observación de financiamiento político-electoral, ambas con enfoque de género, las cuales ya han sido implementadas en la región. El Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales, a través de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz (MAPP/OEA), ha ejecutado un plan estratégico 2011-2013, que en su elaboración cuenta con el enfoque de género. A través del área de género de la MAPP/OEA, creada en 2012, se brinda apoyo a las diferentes áreas temáticas de la Misión a fin de incorporar el enfoque de género y de derechos de las mujeres en las labores de acompañamiento, monitoreo y verificación de la misma. Con respecto a la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH), cada uno de sus componentes (prevención y combate a la corrupción, reforma de la justicia penal, reforma político-electoral y seguridad pública) contemplan como parte de sus actividades incorporar la promoción de los derechos de las mujeres y capacitaciones sobre esta temática. Asimismo, la selección de su personal local e internacional se realiza procurando un balance de género.

Bajo los esfuerzos de la Oficina de la OEA en la Zona de Adyacencia Belice-Guatemala, como parte de la implementación de los proyectos de reasentamiento se presta especial atención a dar mayor protección y participación a las mujeres. En este sentido, el Fondo de Paz hace importantes esfuerzos por incorporar la igualdad de género en todas sus actividades y proyectos.

- En la *SEDI*, todas sus instancias señalan contar con alguna estrategia: El Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, monitorea la distribución de género en sus programas de educación, becas y préstamos estudiantiles para garantizar una distribución equitativa; apoya programas de becas y formación que avanza la perspectiva de género en diversos campos. El Fondo Rowe recopila estadísticas desagregadas por sexo y monitorea el balance de género entre las solicitudes recibidas. En el ámbito laboral, cuenta con unas líneas estratégicas adoptadas por la Conferencia Ministerial para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el sector. En el área de Trabajo y Empleo, se cuenta con unas líneas estratégicas, adoptadas por la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, para avanzar en integrar la perspectiva de género en los Ministerios de dicho sector y agenda laboral. El Departamento de Desarrollo Económico está integrando la perspectiva de igualdad de género y derechos en sus programas y proyectos, en la agenda de reuniones ministeriales, además de contar con proyectos específicamente orientados a fortalecer el empoderamiento económico de mujeres a través de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Asimismo, el Departamento de Desarrollo Sostenible promueve la participación pública y la adopción de decisiones de los actores clave que aseguren el acceso abierto a la información ambiental, los procesos políticos y el sistema judicial. Fomenta la equidad de género, la diversidad y la inclusión teniendo como referencia los principios fundamentales de la Estrategia Interamericana para la Participación Pública en la toma de decisiones sobre desarrollo sostenible.

En el tema de Puertos, la estrategia de la CIP está contenida en el Plan de Trabajo del Comité Técnico Consultivo sobre Responsabilidad Social Corporativa y Mujer Portuaria. Se implementa una cuota de género en el programa de becas y en los cursos de capacitación ofrecidos por la CIP para incrementar el acceso de mujeres en el sector a programas de capacitación de alto nivel; invitación de expertas del sector portuario como ponentes en seminarios técnicos hemisféricos; uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones; y el desarrollo de base de datos de profesionales portuarias y expertas del sector.

La Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad cuenta con una estrategia para incorporar la perspectiva de género en los programas y proyectos. Esta estrategia trata, en parte, de plantear los proyectos y programas pertinentes desde un enfoque transversal centrado en los derechos humanos y visibilizar el impacto diferenciado de los proyectos para las mujeres. En este mismo contexto, dentro de la SADyE, las prioridades de su Departamento de Inclusión Social, a los efectos de cumplir su objetivo de promover el desarrollo social con equidad, está establecido hacer énfasis en la tutela de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad de la sociedad por razones de edad, género, discapacidad, y/u origen étnico o

geográfico. De este modo, la estrategia de la SADYE/DIS se basa en la transversalización e interseccionalidad del enfoque de derechos. Ello implica que junto con promover proyectos y programas específicos relacionados con el tema género, incorporan dicho enfoque en todas sus actividades, programas, proyectos e iniciativas que son impulsadas desde las diferentes secciones temáticas. Asimismo, durante el último año se ha tratado de posicionar los temas centrales para las mujeres como: la prevención de la mortalidad materna, en una propuesta de trabajo elaborada con la CIM, un proyecto sobre “Voceras Comunitarias para prevenir la desnutrición en Guatemala”, el proyecto presentado por la Sección de Grupos en Situación de Vulnerabilidad al UNDEF relacionado con el empoderamiento de las mujeres indígenas y afrodescendientes de la región de Esmeraldas, en Ecuador, zona muy especialmente afectada por el terremoto en dicho país, y el entrenamiento y capacitación a los ministerios de desarrollo social para la implementación de indicadores de género en las políticas y programas que impulsan. Respecto a las actividades con la Sociedad Civil, se hace un esfuerzo por asegurar un balance de género respecto a la participación de representantes de este sector en las actividades o en la integración de paneles en las sesiones plenarias de nuestros foros.

- En la *Secretaría de Seguridad Multidimensional*, la Secretaría del Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE), según informara en 2015, cuenta con una política abierta para la participación de mujeres en todos sus cursos y programas, y reconoce su papel vital en los esfuerzos de los países para prevenir, combatir y eliminar el terrorismo. CICTE ha desarrollado una estrategia para contabilizar e incluir en los reportes de misión de todos sus eventos, el número de participantes desagregado por sexo y otras variables. La CICAD cuenta con un mandato para elaborar y evaluar políticas y proyectos basados en la evidencia científica, en el marco del cual uno de los parámetros centrales es género, considerando que el consumo de drogas, con frecuencia, sigue tendencias diferentes según la edad, género, clase social, etc. Busca avanzar este enfoque en la cooperación horizontal e internacional, e identificar brechas de género como parte del seguimiento de capacitaciones.

Dentro del nuevo Plan de Acción de la CICAD 2016-2020, en los pilares de *Fortalecimiento Institucional*, se incluyen objetivos y actividades relacionadas con equidad de género. Algunos ejemplos son el de la búsqueda de alternativas al encarcelamiento para delitos relacionados con las drogas. Asimismo, el *Observatorio Interamericano sobre Drogas (OID)* responde a las metas operacionales de la CICAD, 06, 15, 16, 17, 18. Dentro de los estudios epidemiológicos del OID siempre se incluye la variable sexo. Adicionalmente, la metodología requiere una muestra con un balance de género representativo de la población meta. En sus informes sobre el consumo de drogas, el OID siempre incluye un análisis de género, como variable fundamental para comprender los patrones de consumo en cualquier país. Bajo el *Programa PROCCER*, la Unidad de Reducción de la Demanda incluye un enfoque de género: los protocolos y la currícula de capacitación para este componente con orientación a género del Programa PROCCER, están basados en el programa GROW (*Guiando la Recuperación de la Mujer*). Los estudios indican que los hombres y las mujeres que se encuentran en tratamiento por el abuso de sustancias, presentan diferencias tanto las prevalencias de consumo como en los motivos de las recaídas, indicando que las mujeres tienen necesidades especiales por lo que deben considerarse estas diferencias. Así que, el programa tiene un enfoque de tratamiento con perspectiva de género, que resalta la necesidad de crear intervenciones adaptadas a las necesidades de las mujeres, en el tratamiento y la prevención de recaídas.

El Departamento de Seguridad Pública indica que a pesar de no contar con una estrategia específica en la materia, promueve la inclusión de la perspectiva de género y de derechos como eje transversal en todos sus proyectos y actividades. Asimismo, el DPS mantiene colaboraciones directas con las demás unidades de la Secretaría de Seguridad Multidimensional, específicamente en la creación conjunta de propuestas y proyectos con el enfoque de prevención de la violencia, en la participación de talleres y paneles especializados, así como brindando asesoría en la adecuada incorporación de los temas relacionados con “seguridad de las mujeres” y “seguridad y género”.

El Departamento contra la Delincuencia Organizada Transnacional (DDOT), de reciente creación, y conformado por algunas áreas existentes en otros departamentos de la SSM, mantiene como política, dentro del marco del seguimiento a las capacitaciones y actividades de asistencia técnica que se brinda a los Estados Miembros, identificar brechas de género puntuales. Manifiesta que en la agenda de cada sesión de capacitación, reserva espacio que permita la presentación de experiencias, por parte de los/as funcionarias/os, sobre políticas o medidas con enfoque de género relacionadas a la prevención y/o persecución de la delincuencia organizada, y el impacto que esto haya podido tener. De igual forma se procura la participación equitativa de hombres y mujeres como beneficiarios de sus iniciativas.

- La *Secretaría de Asuntos Hemisféricos* promueve en todas las actividades y programas que desarrolla, la integración de una perspectiva de igualdad de género y de derechos. Particularmente, a través del Comité de Análisis sobre Iniciativas Estratégicas - mecanismo de diálogo y análisis a nivel de Gabinete- en su calidad de coordinadora, promueve la implementación de la perspectiva de género y de derechos en todas las iniciativas y programas de la OEA que analiza. El Secretario de SAH, conjuntamente con el Consejero para la Estrategia y Desarrollo Organizacional copreside el Comité de Análisis (Orden Ejecutiva No.16-02, 9 febrero de 2016), que lo conforman los Jefes de Gabinete del Secretario General y del Secretario General Adjunto y todas/os los Secretarios, y en el cual la CIM también participa.

Con respecto a la estrategia del Departamento de Gestión Pública Efectiva, ésta busca, por un lado, sensibilizar y capacitar a su personal sobre la importancia de integrar un enfoque de género en sus actividades y de incorporarla gradualmente de manera transversal en sus proyectos, cursos virtuales, reuniones ministeriales, redes, guías, estudios y en todo su quehacer, y establecer una relación de coordinación con la CIM para apoyar el cumplimiento del plan de trabajo del departamento. Para ello, capacita y sensibiliza a su personal, integra el enfoque de género en los perfiles de proyectos y en su presupuesto, analiza los cursos en línea, así como la Guía de Estrategias y Mecanismos para la Gestión Pública Efectiva, e identifica y presenta experiencias exitosas de gestión con perspectiva de género en el marco del Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP), y busca introducir la perspectiva de género en sus reuniones ministeriales. También ha mantenido reuniones con la CIM a fin de obtener retroalimentación y asesoramiento para la incorporación de la perspectiva de género en sus actividades. Por otro lado, la Secretaría de Cumbres promueve la inclusión de la perspectiva de género en todas sus actividades, tanto durante el proceso preparatorio de las Cumbres de las Américas, en los eventos con los actores sociales y diálogos políticos, y en lo relacionado al seguimiento e implementación de los compromisos de las Cumbres. También promueve la diseminación de iniciativas referentes a género por parte de los Estados Miembros, la CIM y la OEA. Respecto al Museo de Arte de las Américas, busca resaltar el trabajo de mujeres artistas, curadoras y académicas dentro de sus programas, y en la medida de lo posible tener una representación equitativa de artistas, curadores y académicos, así como explorar temáticas de género en sus exposiciones.

- En la *Secretaría de Administración y Finanzas*, la Oficina del Secretario Ejecutivo señala que las estrategias y esfuerzos de la SAF respecto a la integración de la perspectiva de género se plasman a través del Departamento de Recursos Humanos (DRH), el cual es el ente ejecutor por medio de sus actividades. Indica que la SAF apoya plenamente las iniciativas que surjan de cualquiera de sus departamentos y se compromete a la difusión de información que ayude a implementar el PIA. El DRH continúa sus esfuerzos por integrar el balance de género (i) proporcionando a la SG/OEA información de su situación actual en temas de distribución geográfica y género dentro de los Informes Trimestrales de los Recursos Humanos de la OEA, así como en los Registros de Personal, (ii) a través de la distribución de un reporte a Directores, como parte del programa de Pasantías, en donde se les informa de la situación actual de representación geográfica y de género en sus áreas, con el fin de emitir recomendaciones sobre la nacionalidad y género de futuros pasantes, (iii) proporcionando a las áreas un reporte de representación de género por área como elemento a ser considerado en el proceso de reclutamiento, selección y

nombramiento; y desde 2016, (iv) incluyendo en los anuncios de empleo, información que refleja el compromiso de la OEA en obtener personal diverso y en tomar en cuenta amplia representación geográfica y la igualdad y equidad de género en la selección de candidatas.

Los Organismos Autónomos y Descentralizados manifestaron entre sus estrategias lo siguiente:

La CIDH ha concebido una estrategia para abordar los asuntos relacionados con la igualdad de género desde una perspectiva de derechos humanos, como parte de su mandato de promover y proteger los derechos humanos en las Américas. Con apoyo de sus Relatorías sobre los Derechos de las Mujeres y asuntos LGBTI aborda temas vinculados a género y los derechos de las mujeres en la implementación de los mecanismos del sistema interamericano de derechos humanos: (i) el procesamiento de peticiones individuales con causas específicas de género; (ii) la tramitación de medidas cautelares; (iii) el litigio de casos ante la Corte Interamericana; (iv) la preparación de visitas in loco; (v) la convocatoria de audiencias temáticas; y (vi) la publicación de informes de país y regionales sobre distintos temas pertinentes a los derechos de las mujeres.

En la OPS, a través de su Unidad de Género y Diversidad Cultural (GD), Departamento de Familia, Género y Curso de Vida (FGL), aprobó su Plan Estratégico 2014-2019 donde se ratifica la igualdad de género como tema prioritario (transversal) para el Secretariado y los Estados Miembros. Además de la igualdad de género, se adoptan otros ejes transversales – derechos humanos, equidad y equidad; estos se incorporan en el proceso de planificación general de la Organización y se van a introducir nuevos mecanismos para fortalecer el monitoreo de la incorporación de los temas en salud.

El IIN, como parte de su Plan de Acción 2015-2019, contempla dentro de sus enfoques para la acción impulsar el enfoque de género y de derechos. En relación al trabajo dentro del Programa de Cooperación Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes, para las diferentes expresiones de violencia sexual resulta ineludible el enfoque de género en todas las fases de las intervenciones. La desestructuración de los modelos de género y la atención a las necesidades y modalidades diferentes en que varones y niñas son afectados (afectadas) por la violencia debe ser un elemento central en las estrategias a desarrollar. En este sentido, el IIN dará especial importancia a la identificación y análisis de experiencias que tomen en cuenta esta perspectiva e incluirá la mirada de género en todas sus acciones. Asimismo, indica que se trabajará con perspectiva de género en el trabajo con adolescentes dentro de las acciones enmarcadas en la línea de Sistemas de Responsabilidad Penal Adolescente, en todo el proceso de intervención penal así como en el de ejecución de las sanciones no privativas de la libertad.

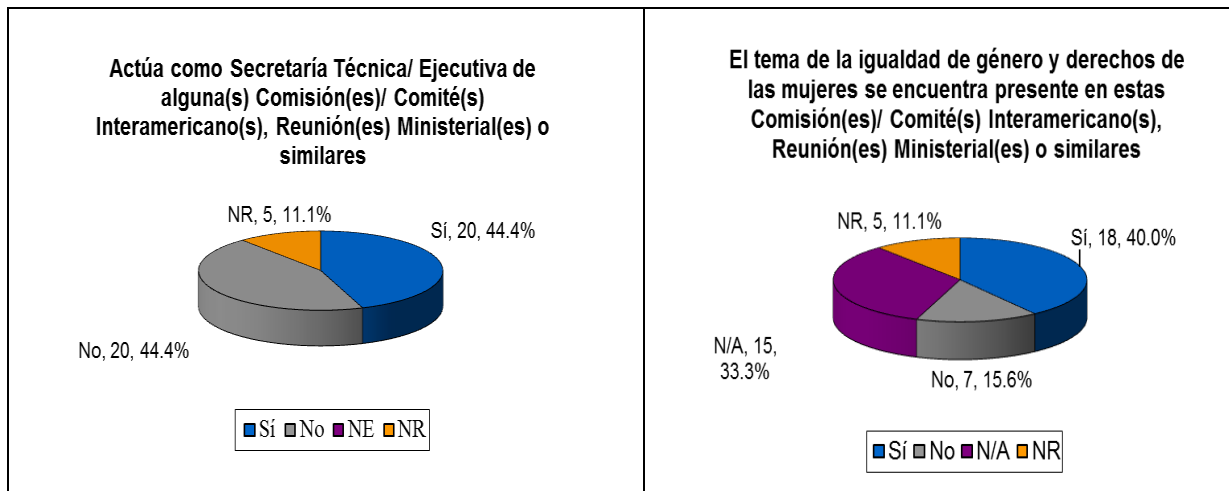
El IICA aunque aún no ha establecido una estrategia formal que operacionalice más explícitamente el tema, ha dado avances sustantivos con la implementación de la Política Institucional de Género, adoptada en noviembre de 2016, la cual tienen como objetivo “Institucionalizar la perspectiva y el enfoque de la equidad de género en la gestión interna y en la cooperación técnica brindada a los países miembros”. Adicionalmente, el Instituto durante el 2016 sostuvo un proceso de elaboración, actualización de políticas, procedimientos en DGTH: Código de Ética; Género; Prevención y Tratamiento del Hostigamiento Sexual; Orden ejecutiva de Consultores; Pasantías y Prácticas, Protocolos de Atracción y Selección, estableciendo un marco de referencia adecuado a los requerimientos del Instituto

En CITEI, el “Programa de Inclusión de mujeres y niñas en las TIC” de CITEI (CCP.I/RES. 194 (XIX-11) y los esfuerzos, en políticas y proyectos sobre TIC ejecutados por la CITEI enfocados a género en años previos, y las colaboraciones entre CITEI y la CIM para tratar temas relacionados con el beneficio del uso de las TIC como herramienta para el empoderamiento de la mujer, en particular para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, resultaron en la creación de un Grupo Ad Hoc para la aplicación de las TIC como herramienta para el empoderamiento de la mujer de la CITEI (CCP.I/RES. 243 (XXVI-

15) en el 2015 bajo el Comité Consultivo Permanente I: Telecomunicaciones/Tecnologías de la Información y la Comunicación (CCP.I) durante la XXVI Reunión del Comité realizada del 26 al 29 de mayo de 2015 en Cusco, Perú. Este Grupo Ad-Hoc tiene entre sus metas, la preparación de un informe situacional para brindar lineamientos, recomendaciones de política y estrategias para avanzar en la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres en toda la agenda CITEI, y en particular en los entes rectores de telecomunicaciones para promover y avanzar el uso estratégico de las TIC como herramienta para impulsar la igualdad de género.

La *Oficina del Inspector General* indica, que al 31 de diciembre de 2016, las mujeres en la OIG representan el 50% de la fuerza de trabajo. Asimismo, que la OIG está a favor del fortalecimiento de mecanismos institucionales para promover la igualdad, el derecho a la información, la educación, la capacitación, las oportunidades de empleo y acceso a recursos clave para la promoción personal. Por su parte, la *Fundación para las Américas*, manifiesta que promueve un balance de género en sus actividades y proyectos; la participación de organizaciones de mujeres en las mismas, considerando el enfoque de género como un eje transversal en todos sus proyectos. Cuentan con dos proyectos específicos enfocados en el empoderamiento de mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica. Sus aliados locales realizan convocatorias para capacitaciones en alfabetización digital, habilidades para la vida, para el empleo y creación y/o fortalecimiento de emprendimientos con énfasis en buscar a mujeres jóvenes y madres cabeza de familia.

C. La perspectiva de género y de derechos en reuniones sectoriales a nivel ministerial y comisiones interamericanas

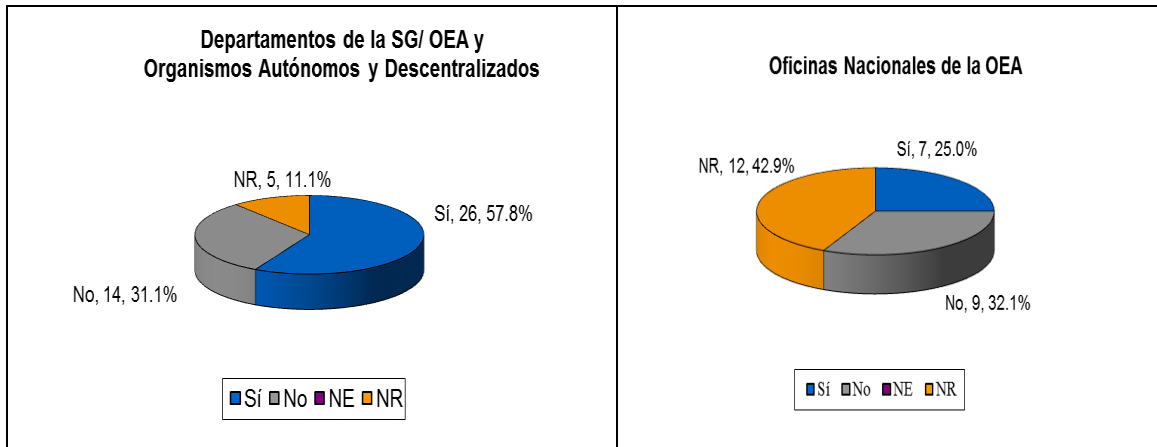


Del total de departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados consultados (45), el 44,4% (20) (instancias) indicaron que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones o comités interamericanas/os y/o reuniones ministeriales o similares, frente a un 53,6% (22 instancias) en 2015, 51,2% (21 instancias) del 2014, 53,8% (21 instancias) del 2013 y 46,3% (19) en 2012. Se destaca que de estas instancias, todas con excepción de dos (2) (Departamento de Servicios Financieros y la Sección de Relaciones con la Sociedad Civil) respondieron que el tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres se encuentra presente en estas la/s comisione/s/comités interamericanos o reuniones ministeriales o similares de las que actúan como Secretaría. Asimismo, de las 20 instancias, 11 manifestaron ser Secretaría Técnica/Ejecutiva de al menos dos foros a nivel ministerial. Solamente la SAH, actúa como Secretaría Técnica de ocho foros a nivel ministeriales; la SEDI, a través de su Departamento de Desarrollo Económico, actúa como Secretaría Técnica y/o Ejecutiva de 7 instancias a nivel ministerial, y la Secretaría de Acceso a Derechos, actúa como tal de seis foros bajo el Departamento de Inclusión Social y uno bajo Sociedad Civil. Esto muestra el impacto potencial que la

OEA, a través de dichos foros sectoriales, puede tener para avanzar, a nivel interamericano, la perspectiva de igualdad de género y de derechos. Se requeriría un análisis más profundo que identifique el nivel en que esto se viene dando en cada uno de los foros..Asimismo, como se aprecia en el gráfico previo, se mantiene una tendencia positiva respecto al número de instancias que siendo Secretarías de Comisiones o reuniones ministeriales/interamericanas manifiestan que el tema de género se encuentra presente en las mismas.

D. Esfuerzos puntuales hacia la implementación del PIA (políticas, programas y proyectos)

Cuenta con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promueva(n) la igualdad de género y derechos de las mujeres



A raíz de la consulta efectuada a los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados de *si cuentan o no con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la igualdad de género y derechos de las mujeres*, el 57,8% (18 departamentos y 8 Organismos Autónomos) respondieron afirmativamente, frente a previos 63,4% en 2015, 56,4% en 2013, 48,8% en 2012 y 47,6% en 2011. Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 25% (7), respondió afirmativamente. A pesar de estos índices, varios de los departamentos, Organismos Autónomos y Descentralizados indicaron, con relación a dichos esfuerzos, que no necesariamente todos sus proyectos fueron concebidos para el propósito mencionado, aunque sí teniendo en cuenta la perspectiva de género y de derechos en el marco de la implementación.

De las respuestas recibidas, (ver detalle en Sección III), a continuación se destacan, los departamentos y organismos que cuentan con proyectos o programas a través de los cuales han venido promoviendo la igualdad de género y derechos de las mujeres. Escapa a este informe el análisis de en qué medida esto se está logrando.

Secretaría	Departamentos /instancias	Nombre de Proyectos / Programas
Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)	Dep. Desarrollo Económico	<ul style="list-style-type: none"> - Establishment of Small Business Development Centers (SBDCs) in CARICOM Ms Ss (2012–2018), - Actividades como seguimiento al Plan de Acción de Guatemala 2016-2020, Ciencia y Tecnología - Programa de Becas CONACYT-OEA-AMEXCID) - Intercambio para la Competitividad de las Américas en Innovación y Emprendimiento (ACE)- Canadá - Proyecto <i>Red de Pequeñas Empresas Turísticas</i> (2012–2017) <u>Periodos previos:</u> - Programa Empoderamiento Económico y Comercio (2010-2015), en particular lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - IV Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de MIPYMES abril 2015 - Proyecto <i>Establishment of Small Business Development Centers (SBDCs) in CARICOM Member States</i> (2012–2015) - Programa de formación de formadores en TIC para centros de atención MIPYMEs orientado a mujeres empresarias y emprendedoras en Centroamérica y República Dominicana y en el Caribe (2012-2015) - Plan de Acción de Guatemala 2016-2020, en el marco de la IV Reunión Ministerial de CyT - Miembro del Grupo Consultor de GenderInSITE ALC-Género en CITI - Miembro del Consejo Asesor de <i>Scigirls</i> - Colaboración periódica con LACCEI para conferencia anual - GT sobre Género y Competitividad de la Red Interamericana de Competitividad (RIAC) - Informe anual de Señales de Competitividad - Proyecto Expandiendo el potencial socioeconómico del patrimonio cultural en el Caribe. Fase II: Implementación de componentes del proyecto” (enero 2015- enero 2017) - Proyecto Aumento de la competitividad turística a través de la gestión de destinos sostenibles y creación de capacidad en el Caribe y América Central (2014-2016)
	Dep. Desarrollo Humano, Educación y Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Agenda Educativa Interamericana - Actividades en el marco de la Red Inter-Americana de Educación Docente (RIED) - Programa conjunto de desarrollo de capacidades en línea en género y derechos entre el Portal Educativo de las Américas y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), incluye: <ul style="list-style-type: none"> - Realización de la 7ma y 8va ediciones del curso en línea CIM/OEA “Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos” - Curso en línea CIM/OEA “Planificación Estratégica con Enfoque de Género” - Comunidad de Práctica de Género de la OEA gestionada por la CIM - Colaboración permanente entre el Programa de Becas de Desarrollo Profesional y la CIM - Programa Componente de Género en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), incluye: <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de RIAL para lanzamiento del programa Sellos de Igualdad en El Salvador, 2015 - Proyecto de Auditorías Participativas de Género en Ministerios de Trabajo
	Dep. Desarrollo Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Derecho Ambiental, Política y Gobernabilidad Proyecto - Fortalecer los Mecanismos de Participación Pública para el Desarrollo Sostenible - Iniciativas conjuntas con la CIM para promover la integración de un enfoque de género, derechos y diversidad en la gestión integral de riesgos de desastres. - Proyecto regional para integrar la perspectiva de igualdad de género y derechos en la gestión integral de riesgos y desastres (en búsqueda de recursos) = Iniciativas para fomentar la integración de género y derechos en la minería y recursos hídricos
	Comisión Interamericana de Puertos	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento (Premio) a Mujeres Sobresalientes en el Sector Portuario de las Américas (enero-abril, 2016) de la CIP - Seminario Hemisférico sobre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la Igualdad de Género en el Sector Portuario: Creando Conciencia, Tomando Acción, abril 2016
	YABT	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos internacionales realizados en Israel dos veces por año - Premio a la Mujer Emprendedora de Alto Impacto-TIC Americas 2016 - Premio a la Mujer Innovadora de las Americas – TIC Americas 2016 - Foro de Jóvenes de las Américas. Asignación de becas. - Fomento de jóvenes mujeres emprendedoras en espacios internacionales
Secret. de Asuntos Jurídicos (SAJ)	Dep. Derecho Internacional	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Regímenes de Garantías Mobiliarias - Curso de Río de Janeiro sobre Derecho Internacional
Secretaría de Asuntos Políticos	Dep. para la Cooperación y Observación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Incorporación de la Perspectiva de Género en las Misiones de Observación Electoral - Proyecto Metodología para la Observación del Financiamiento Político-Electoral en las Misiones de Observación Electoral

(SAP)	Electoral (DECO)	<ul style="list-style-type: none"> - Caja de Herramientas de Financiamiento con Perspectiva de Género - Metodología para Observar Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en los Procesos Electorales - Metodología para la observación del Voto en el Exterior - Metodología de Seguridad Electoral - Metodología de Resolución de Disputas Electorales – Justicia Electoral - Metodología para Observar la participación de Personas con Discapacidad en Procesos Electorales
	Dep. Sustentab. Democrática y Misiones Especiales	<p>Esfuerzos llevados a cabo en el marco del Fondo de Paz - Oficina en la Zona de Adyacencia entre Belice y Guatemala del Fondo de Paz, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Cultura de la Paz - Promoción del desarrollo y la cooperación técnica en las comunidades más vulnerables <p>Esfuerzos realizados bajo la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP/OEA), incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento denominado: Línea argumentativa de enfoques diferenciales - Fortalecimiento del enfoque de género en las actividades de monitoreo realizadas bajo áreas de Construcción de Paz, Justicia Transicional y Dinámicas Territoriales de la MAPP/OEA. - Herramienta metodológica de Video-Transformación - Desarrollo de capacidades en género y derechos <p><u>Períodos previos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistematización de los grupos focales realizados con mujeres excombatientes (2014) - Conversatorio con Mujeres en proceso de reintegración a la vida civil (2014) - Política de Fortalecimiento de las mujeres víctimas y sus organizaciones (2014) - Política de Acompañamiento a las mujeres víctimas del conflicto armado en Colombia (2014)
Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad	Departamento de Inclusión Social	<ul style="list-style-type: none"> - Documento: Linking Women’s Economic and Political Empowerment: The OAS Social Inclusion and Equity Agenda - Proyecto Sistema Interamericano de Educación - Proyecto de Voceras Comunitarias de la Nutrición en la zona del Corredor Seco de Guatemala - Asistencia técnica a la Secretaría del GT s/ la Protección de los DDHH de las Personas Mayores - Fortalecimiento de Competencias en Operadores Judiciales y otros actores sobre el ejercicio de la Capacidad Jurídica y el Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad - Programa de Acción del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de Personas con Discapacidad - Proyecto al UNDEF para promover el empoderamiento de mujeres indígenas, afrodescendientes y con discapacidad de la comunidad de Esmeraldas - Foro “Juventud LGTBI en las Américas: Avanzando en el Compromiso de Proteger a las Víctimas de Trata de Personas - Proyecto Piloto Diagnósticos Participativos de Género en tres países de la región (ejecutado) - Trabajo de Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (PSS) - Proyecto Promoción de la Perspectiva de Género en las Políticas de Migración Laboral en Costa Rica, Haití, Nicaragua, Panamá y República Dominicana (ejecutado) - Sistema Continuo sobre Migración Internacional en las Américas - Draft de Política de Transversalización de la Perspectiva de Discapacidad en la OEA (2016-2018) - Asistencia técnica y ejecutiva a la Secretaría del Grupo de Trabajo sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (DHPM) - Actividades en el marco de la Red Consumo Seguro y Salud (RCSS) <p><u>Períodos previos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Fortalecimiento del Marco Legal e Institucional sobre Personas con Discapacidad en Haití (2011-2015) - Programa de Capacitación para la Transversalización de la Perspectiva de Discapacidad en la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (2015) - Programas de Capacitación virtual en torno a la Capacidad Jurídica de las Personas con Discapacidad en la Región (marzo-diciembre 2015)
	Diálogo con la Sociedad Civil	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de una mayor participación de OSC en las actividades de la OEA - Promoción de una mayor participación de OSC y actores sociales en el Proceso de Cumbres
	Facilitadores Judiciales	<p>Actividades en el marco del Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales (PIFJ), incluyendo el Diplomado Acceso a la justicia para operadores de justicia (módulo en género)</p>
Consejería Estratégica para el Desarrollo Organiz. y Gestión por	Dep. Planificación y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Fortalecimiento de la capacidad de la OEA para implementar GBRs - Colaboración permanente con la CIM para avanzar la perspectiva de igualdad de género y de derechos de las mujeres en proyectos y programas. - Herramienta innovadora para medir el grado de integración de una perspectiva de género en mandatos y metas de la SG/OEA
	Dep. Asuntos	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento al apoyo de países Observadores Permanentes a proyectos de la SG/OEA y CIM en

Resultados	Internacionales	materia de género, derechos y diversidad.
	Dep. Prensa y Comunicación	Promueve la igualdad de género y mediante comunicados y anuncios de prensa
	Sec. Desarrollo Organizacional	Programa de Desarrollo Organizacional
Secretaría Seguridad Multidim. (SSM)	CICAD	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Modelo de Capacitación y Certificación de Proveedores de Tratamiento y Rehabilitación para personas afectadas por el uso de drogas y violencia relacionada PROCCER - Construcción de Estrategias Nacionales sobre Drogas y Planes de Acción - Programa de Alternativas al Encarcelamiento para Delitos Relacionados con las Drogas - Tribunales de Tratamiento de Drogas (TTD) - Proyecto Salud y Vida en las Américas (SAVIA) - Programa Internacional de Capacitación en Investigación para Profesionales de la Salud y Áreas Relacionadas para Estudiar el Fenómeno de las Drogas en América Latina - Sistema Interamericano de Datos Uniformes sobre el Consumo (SIDUC) en América Latina - SIDUC- Caribbean
	CICTE	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Seguridad Cibernética - Cursos en Seguridad Aeronáutica - Esfuerzos realizados en el marco de actividades en el área de eventos de gran envergadura
	Dep. de Seguridad Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Trabajo para Combatir la Trata de Personas en el Hemisferio Occidental 2015-2018 - Observatorio Hemisférico de Seguridad - Proyecto Prevención y reducción de homicidios (sept. 2016 – sept. 2017) <p><u>Períodos previos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de Planificación Educativa - Cursos de capacitación en temas de seguridad pública - Proyecto Diseño e Implementación de un Código de Ética Policial, para la PN del Uruguay - Proyecto Un Nuevo Camino: Proyecto de Promoción de Alternativas Productivas para Menores en Conflicto con la Ley en Jamaica - Proyecto Fortalecimiento de Instituciones Especializadas en Asistencia y Protección de Víctimas, Testigos y demás personas en el proceso penal afectadas por el crimen organizado en Centroamérica - Promoción de la protección de los derechos de los migrantes en situación irregular
Secret. Adm. y Finanzas (SAF)	Dep. Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Módulo de Recursos Humanos OASES - Informes Trimestrales de los Recursos Humanos de la OEA y los Registros de Personal - <i>Organizational Personnel Database</i>
	Dep Servicios Inform. y Tecn.	Preparación con el DPE y colaboración de la CIM de herramienta innovadora para medir el grado de integración de una perspectiva de género en mandatos y metas de la SG/OEA.
Secretaría de Asuntos Hemisféricos	Dep. de Gestión Pública Efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Promoción y Acceso al Derecho a la Identidad en el Triángulo Norte Centroamericano - Apoyo a la Oficina de Identificación de Haití en la emisión de tarjetas de identidad a los migrantes haitianos en la República Dominicana - Programa para la Promoción de Gobiernos Abiertos en las Américas - Actividades en el marco del Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP) - Rondas de Análisis - IV Edición del Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Campus Virtual de la OEA <p><u>Períodos previos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Fortalecimiento del Sistema de Registro Hospitalario en El Salvador, Honduras y Paraguay (2013- 2015) - Proyecto Consejo Latinoamericano y del Caribe de Registro Civil, Identidad y Estadísticas Vitales (CLARCIEV) (2015) - Promoviendo la identidad civil en las zonas fronterizas de Colombia – Ecuador, Ecuador – Perú y Bolivia-Paraguay (2015) - Programa OEA para la Promoción de Gobiernos Abiertos en las Américas – 1ra. Edic. 2015 - Talleres para el incremento de la participación de la mujer en la contratación pública - Campaña de Sensibilización Ciudadana sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública. Concurso de Cortometrajes ¡Infórmate y mejora tu vida!, de septiembre 2014 a abril 2015 - 3ra. Edición Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva, 2015 - Observatorio de Estrategias y Mecanismos para la Gestión Pública Efectiva (2012 - 2015)
		Secretaría de Cumbres
	Dep.Iniciativas Estratég.	Exposiciones periódicas efectuadas por el Museo de Arte de las Américas

Organismos Autónomos y Descentralizados	
CIDH	-Acciones a través de la Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres - Acciones a través de la Relatoría de Personas LGBTI
CIM	A través de todo su quehacer promueve los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género
OPS	- Programa sobre integración de la perspectiva de género - Implementación del Plan de Acción para la Implementación de la Política de Género de la OPS 2005
CITEL	- Proyecto <i>Beneficio del uso de las TIC como herramienta para el empoderamiento de la mujer, en particular para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, incluyendo:</i> - <i>Hoja de ruta 2016-2018</i> para el desarrollo de proyectos, recursos humanos y financieros para promover el acceso, la utilización y el liderazgo de las mujeres en el desarrollo de las TIC. - <i>Convocatoria y Bases para la Premiación “Las TIC para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres” (CCP.I/RES. 259 (XXVII-15))</i>
IIN	- Programa de Cooperación Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes - Proyecto Lineamientos para el empoderamiento y la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes(NNA) en el internet en Centroamérica y República Dominicana <u>Períodos previos:</u> - Programa Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual, Tráfico y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes - Proyecto Fortalecimiento de capacidades familiares de cuidado y crianza de niños y niñas durante la primera infancia,
IPGH	- Publicación Historia comparada de las mujeres en las Américas - Publicación Historia Comparada de las Migraciones en las Américas
IICA	- Proyecto Insignia Inclusión en la Agricultura y Territorios Rurales (2014-2018) - Proyecto Euroclima (2014-2017) - Programa Regional de Investigación e Innovación por Cadenas de Valor Agrícolas (PRIICA) (2010-2017) - Dinamización y escalamiento del mercado de cocinas mejoradas en Apurímac, Ayacucho y Puno (2015-2016) - Instalación y uso de cocinas mejoradas en hogares en situación de pobreza extrema ubicados en zonas rurales altoandinas (2015-2016)
TRUST for the Americas	- Proyecto Oportunidades Económicas a través de la Tecnología en las Americas (POETA) - Proyecto VIVE-Ven Inspírate y Vende

De las Oficinas Nacionales, varias hacen referencia al apoyo que brindan a proyectos o programas de la OEA que se implementan en el país, o a su participación en actividades nacionales relacionadas (Detalle en Sección III.C).

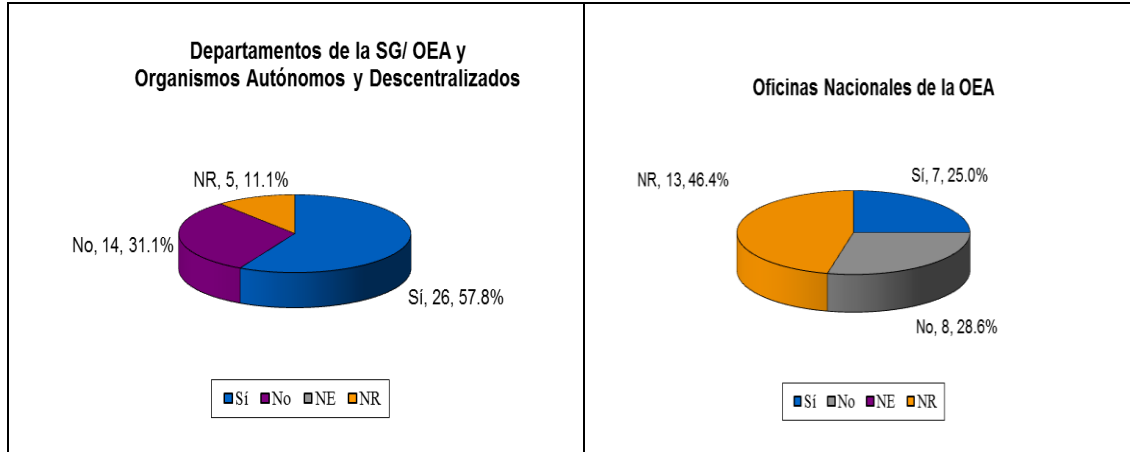
E. Capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos

De los departamentos de la SG y Organismos Autónomos y Descentralizados, el 57,8% (26) respondió que cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos de las mujeres, ligeramente debajo de 2015 (68,29% (28)); 31,1% (14) dijo que no; y un 11,1% (5) no respondió o especificó frente a un 12,2% (5) en 2015, 14,6% en 2014 y 17,9% (7) en 2013. De las Oficinas Nacionales, el 25,0% (7) señaló contar con esta capacidad técnica, frente a un 32,1% (9) en 2014 y 2015, y 10,7% (3) en 2013; un 28,6% (8) dijo no frente a un 50% (14) en 2015

Respecto a la naturaleza de la capacidad técnica que indicaron tener, las respuestas incluyeron: contar con personal profesional capacitado en género mediante los cursos impartidos en la OEA, personal con formación más profunda y mayor experiencia sobre género (por ejemplo, Departamento de Planificación y Evaluación –DPE, la Sección de Desarrollo Organizacional, DECO, Departamento de Inclusión Social- DIS, Departamento de Seguridad Pública – DSP, Departamento de Derecho Internacional – DDI) y departamentos que cuentan con expertas/os de género entre sus funcionarios/as o contratados/as (por ejemplo, DECO, Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales-DSDME –la MAPP/OEA cuenta desde comienzos de 2012 con un Área de Género formalmente constituida-, DSP y DPE. Se destaca la capacitación en género en áreas temáticas llevadas a cabo por varios departamentos con el apoyo de expertas/os durante el período, así como la capacitación periódica brindada por la CIM con el apoyo del Portal Educativo de las Américas, al personal de la OEA mediante capacitación en línea (9 semanas) a cargo de expertas, y asistencia y asesoría técnica permanente. Entre los organismos, se refieren a contar con asesoras en género y salud (por ejemplo,

OPS); acceso a socios institucionales con experiencia en el tema (por ejemplo, DSDME –MAPP); contar con materiales/metodologías para ser replicadas (por ejemplo, DECO, DPE, DIS y DDI); y disponer de algún mecanismo institucionalizado, como la CIDH (Relatoría sobre los Derechos Humanos de las Mujeres). El DRH por su parte, cuenta con información del personal de la SG/OEA sistematizada, específicamente en el Módulo de RH OASES, la cual es de utilidad para la elaboración de estadísticas de género y de representación geográfica.

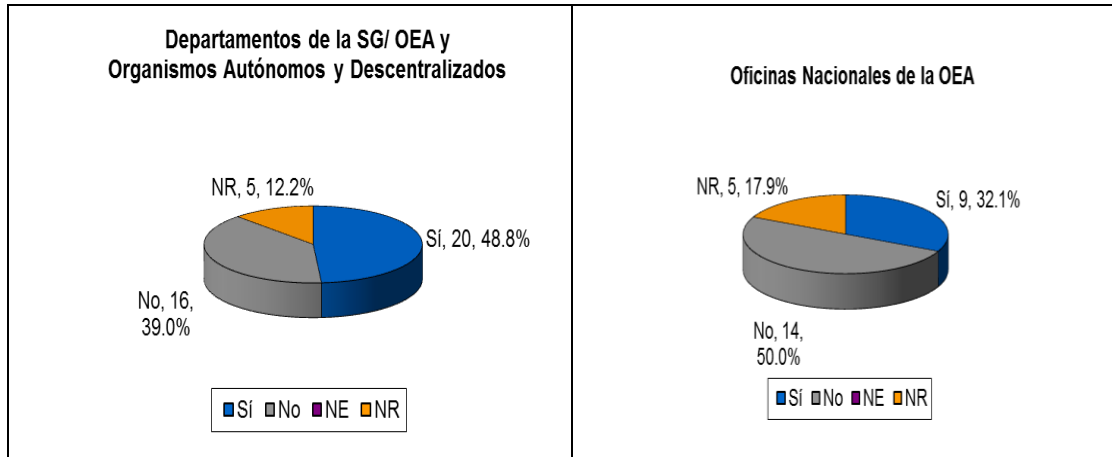
Cuenta con capacidad técnica disponible para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres



Las Oficinas Nacionales destacan, como parte de la capacidad en género con la que cuentan, la orientación y capacitación recibida de la SG/OEA, la preparación que algunos/as representantes ya contaban antes de su designación y el acceso a la experiencia de instituciones socias locales. Siete (7) (25%) Oficinas Nacionales manifiestan que al menos un/a funcionaria/o de la misma ha participado en capacitación sobre género o en cursos/seminarios relacionados, aunque no necesariamente en el período, incluyendo las Oficinas de Ecuador, Guatemala, Haití, Paraguay, Perú, San Kitts y Nevis y Suriname.

Durante el período, la CIM ofreció, con el apoyo del Portal Educativo de las Américas, la séptima y octava edición del curso en línea “Enfoque de género y de igualdad de derechos en políticas, programas y proyectos”, de nueve semanas de duración. Personal de todas las instancias de la SG/OEA incluyendo de las Oficinas Nacionales fueron invitados a participar en el curso. Entre el personal capacitado están los equipos de profesionales que conforman la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP-OEA), habiéndose capacitado 15 de sus profesionales en el campo en el período. Para la novena edición, iniciada en marzo 2017, entre el personal a ser capacitado se encuentra personal de sede y campo de la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH).

Algún/a funcionario/a participó en curso o taller de capacitación relacionada con el tema de género



F. Tipo de apoyo técnico requerido para avanzar con la implementación del PIA

La mayor parte de las instancias que respondieron el cuestionario, manifestaron que quisieran seguir contando con el apoyo y asesoría técnica y capacitaciones por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA y asegurar la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la SG/OEA. Respuestas incluyen:

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados: Entre las respuestas, los departamentos expresaron su interés en seguir recibiendo asistencia y asesoría técnica de la CIM y participando de las capacitaciones que ésta ofrece; contando con asistencia técnica específica para la identificación de lineamientos para integrar una perspectiva de género y derechos; contando con asesoramiento en la elaboración de proyectos/programas; contando con participación de la CIM en la implementación de proyectos y actividades puntuales; manteniendo un diálogo abierto y fortalecer la cooperación y alianza existentes. Asimismo, expresan su interés de contar con buenas prácticas dentro de la OEA y en la región, y disponer de contactos de instituciones, incluyendo ONGs y de expertas/os independientes por país y temas, a fin de fortalecer relaciones de cooperación al hacerlas parte de eventos de la OEA para el intercambio de experiencias y conocimientos.

Oficinas Nacionales: Las respuestas que predominaron incluyeron, recibir capacitación en género y derechos y en la integración de dichas perspectivas; el intercambio de información y buenas prácticas; disponer de material de difusión y promoción; y compartir estrategias, manuales y publicaciones en la materia. Asimismo, las Oficinas expresaron su interés de mantener una mayor comunicación y colaboración con la CIM para fomentar la implementación del PIA en el país correspondiente; y recibir retroalimentación sobre actividades que la CIM lleve a cabo en el país correspondiente.

G. Promoción de la integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados por la OEA

Con el fin de conocer los esfuerzos que los Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados llevan a cabo para promover la integración de los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de equidad e igualdad de género en los informes publicados por la Organización, aspecto del PIA que se destaca en la AG/RES.2831 (XLIV-014) se solicitó a todas las instancias de la OEA y Órganos, información al respecto. El 51,1% (es decir, 14 Departamentos de la

SG/OEA y 9 de los Organismos Autónomos y Descentralizados), señalan afirmativamente, que han promovido la integración de los derechos de las mujeres y/o la perspectiva de género en sus informes. Asimismo, el 26,7% (es decir 11 departamentos y 1 Organismo, contestaron que no, mientras el 20% (9) no respondió a la pregunta.

H. Metas Operativas con enfoque de género y de derechos

Respecto a la pregunta de los programas, proyectos y otras actividades asociadas a las Metas Operativas de 2016² aprobadas para su departamento/unidad/organismo que integren una perspectiva de género y/o derechos, el 44,4% (14 departamentos/ unidades de la SG/OEA y 6 Organismos) indicaron contar con los mismos, frente a un 20% (7 departamentos y 2 Organismos) que indicó no contar con programas, proyectos y otras actividades vinculadas a sus metas aprobadas que incorporen un enfoque de género. El 28,9% (13) no respondió y un 6,7% (3) no especificó o indicó que no aplica.

III. ACCIONES DESARROLLADAS POR LOS ÓRGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DE LA OEA

En base a la información recibida de las distintas instancias, esta sección aborda las acciones específicas realizadas por las mismas en seguimiento al PIA entre marzo 2016 y febrero 2017.

A. ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LA OEA

1. Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados

La Consejería se creó por Orden Ejecutiva No.08-01 Rev.9 titulada “Estructura de la Secretaría General”, el 11 de diciembre de 2015. Se encuentra compuesta por el Departamento de Planificación y Evaluación, el Departamento de Prensa y Comunicación y el Departamento de Asuntos Internacionales.

El Consejero para Estrategia y Desarrollo Organizacional copreside con el Secretario de Asuntos Hemisféricos el Comité de Análisis sobre Iniciativas Estratégicas recientemente creado mediante Orden Ejecutiva No.16-02 titulada “Iniciativas Estratégicas de la Secretaría General” adoptada el 9 de febrero de 2016 por el Secretario General de la OEA. Según esta Orden Ejecutiva, el Comité estará integrado por los Jefes de Gabinete del Secretario General y del Secretario General Adjunto y todos los Secretarios. La CIM participará a través de su Secretaria Ejecutiva, para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todas las iniciativas que se vayan a analizar.

La Consejería hacer parte de la Comisión de Seguimiento para la Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA, que fue creada con la adopción de esta Política.

a) Departamento de Planificación y Evaluación (DPE)

Durante el período, el DPE siguió proporcionando asistencia técnica a las áreas técnicas mediante reuniones con las mismas bajo el Grupo de Trabajo de la Comisión de Evaluación de Proyectos (CEP), y a través de reuniones de seguimiento para incentivar a dichas áreas a que incluyan actividades sensibles

² Las Metas Operativas 2016 de la Secretaría General de la OEA se encuentran disponibles en:
http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning_&_Control/POAs/Metas_Operativas_2016_SPAN.pdf

al género, en proyectos a implementar y en ejecución. Asimismo, la asistencia se ofrece mediante talleres sobre formulación de proyectos, y sobre monitoreo y evaluación de proyectos, que incluyen información sobre el análisis del problema desde un enfoque de género e indicadores sensibles a género.

A través del Grupo de Trabajo de la CEP y la CEP misma, de los cuales el DPE actúa como Secretaría, la CIM expone sus comentarios y recomendaciones a los perfiles de proyectos los cuales son enviados a los equipos encargados de los mismos con el fin de que sean tomados en cuenta durante su diseño e implementación. El DPE hace seguimiento a los comentarios con las áreas con el fin de incentivar que estén incluyendo actividades sensibles al género en los proyectos. La coordinación y trabajo conjunto que mantiene el DPE con la CIM es fundamental para incentivar a los equipos de las diferentes áreas a incluir el enfoque de género y de derechos en la formulación, así como en otras etapas del ciclo de proyectos/programas según sea requerido. Asimismo, durante el período se realizaron talleres sobre formulación de proyectos (abril -6, 2016), que incluyen información sobre el análisis del problema desde un enfoque de género, y el de monitoreo y evaluación de proyectos (mayo 18-20, 2016), que incluyen información sobre indicadores sensibles a género.

El DPE, en colaboración con la CIM y el Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS), en el marco del proyecto *Proyecto Fortalecimiento de la capacidad de la OEA para implementar una gestión basada en resultados* (junio 2012- marzo 2015), desarrolló herramientas que permiten, por un lado, observar si se ha integrado una perspectiva de género en los mandatos organizacionales, metas programadas, programas y proyectos de la Organización, y por otro, clasificarlos según su nivel de inclusión de género, y si estos cuentan con recursos asignados para su implementación.

b) Departamento de Prensa y Comunicaciones

El DPC manifiesta que practica una política de igualdad de género en su trabajo cotidiano. Difunde notas de prensa, comunicados y actividades incluyendo aquellas que promueven la igualdad de género y derechos de las mujeres. Asimismo, el DPC presenta paridad de género en cuanto a la composición del personal que lo integral.

c) Departamento de Asuntos Internacionales

El DAI promueve entre sus actividades con los Observadores Permanentes, la atención a proyectos e iniciativas que contribuyan a avanzar un enfoque de género, derechos y diversidad tanto en la SG/OEA como en los Estados miembros. Por un lado, con fondos de la República Popular China se apoya el proyecto institucional coordinado por la CIM/OEA “Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos en la OEA (Primera fase) (CIM1601), que busca sentar las bases para la implementación efectiva de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la SG/OEA, al interior de la misma. Estos recursos permitieron realizar en 2016, el primer Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad en la SG/OEA, que dará cuenta del estado de situación de la SG/OEA en este respecto, y en base a ello, preparar, también participativamente en la Organización, el Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos y Diversidad de la OEA.

Por otro lado, durante el período, se ha apoyado, mediante recursos del Principado de Liechtenstein y del Principado de Mónaco, la implementación del proyecto CIM 1303 “Fortalecimiento de capacidades de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de los países participantes para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género”, que busca fortalecer las capacidades de profesionales de los MNM participantes, para la realización de diagnósticos para la transversalización de una perspectiva de género en la política pública.

d) Sección de Desarrollo Organizacional

La Consejería Estratégica, a través de esta Sección, viene preparando desde febrero de 2017 un Programa de Desarrollo Organizacional, que busca contribuir a fortalecer las capacidades institucionales de la Organización y apoyar la implementación del Plan Estratégico Integral 2016-2020 de la OEA. Este programa contará con la participación de diversas instituciones, incluyendo el Banco Interamericano de Desarrollo, el Fondo Monetario Internacional y *American University*.

Dicho Programa contempla componentes que necesitan un análisis de expertos en perspectiva de género y derechos para asegurar que las actividades planteadas integren dichas perspectivas de manera efectiva. El área espera coordinar con la CIM la revisión de la propuesta del programa y su rol en la implementación del mismo.

2. Secretaría de Asuntos Jurídicos (SAJ)

a) Departamento de Asesoría Legal

En su calidad de consultor jurídico, este Departamento resolvió diversas consultas planteadas por la Secretaría Ejecutiva de la CIM prestando la correspondiente asesoría legal.

b) Departamento de Derecho Internacional

Se realizó el *Curso de Río de Janeiro sobre Derecho Internacional* (octubre 3-21), con el Comité Jurídico Interamericano, orientado a propiciar el intercambio de ideas y generar un diálogo abierto sobre temas de especial relevancia en el área del derecho internacional como mecanismo para fomentar el estudio, la profundización y la especialización en estos temas. Incompró al temario clases sobre aspectos legales internacionales de la gestación por sustitución y dedicó más tiempo al estudio de la protección legal internacional de mujeres y niños migrantes, y la situación de mujeres y niños en el marco del derecho internacional humanitario y la reglamentación internacional de refugiados. Asimismo, a los profesores se les motivó para que en sus clases incluyeran siempre una perspectiva de género.

En materia de la promoción de los principios de la Ley Modelo Interamericana sobre Garantías Mobiliarias, se viene preparando con la Universidad de Cádiz, España, una publicación sobre el tema que incluye apartado referido a las implicaciones de las mismas para el empoderamiento femenino. Asimismo, el DDI efectuó una presentación sobre la labor de la OEA en garantías mobiliarias, en el que además participó la CIM, en el “*World Bank Business Forum: Legal Gaps in the Business Environment of Developing Countries*”, el 18 de mayo de 2016. DDI puso a disposición un vídeo que muestra cómo las reformas legislativas basadas en la Ley Modelo pueden mejorar el acceso al crédito y se está utilizando como herramienta para crear conciencia en los Estados Miembros de la OEA que están considerando o aún no han iniciado reformas al respecto. Actualmente el DDI está trabajando en un compromiso de colaboración para elaborar una guía anotada sobre esta Ley Modelo.

Los referidos esfuerzos se desprenden del Proyecto *Regímenes de Garantías Mobiliarias y Acceso Equitativo al Crédito (2015)*, orientado a mejorar la capacidad de los Estados Miembros para implementar la reforma de los regímenes de garantías mobiliarias, incluyendo el acceso equitativo al crédito sobre la base de la Ley Modelo de la OEA. Entre sus logros, y con financiamiento del gobierno de Canadá, se incluye: la identificación de grupos dedicados a la inclusión financiera de las mujeres, la promoción de mujeres emprendedoras y la prestación de servicios de microfinanzas a las mismas. El proyecto ha provisto de conocimiento técnico sobre cómo la reforma en materia de garantías mobiliarias puede responder a sus necesidades. La CIM participó en los seminarios internacionales realizados en El Salvador, Perú y Jamaica, con presentaciones efectuadas en los mismos con autoridades y representantes de distintos sectores, y con la provisión de asistencia técnica.

El DDI viene difundiendo los trabajos del CIJ respecto a la Ley Modelo sobre Sociedades por Acciones Simplificada y promoviendo su consideración en la próxima Asamblea General. El objetivo principal de esta Ley Modelo es alentar las reformas legislativas en los Estados Miembros de la OEA a simplificar el proceso de registro de las empresas y alentar así un cambio del sector informal hacia la formalización. A la luz de que más del 90% de las MIPYMES en el mundo en desarrollo operan en el sector informal, y teniendo las mujeres tres veces más de probabilidades que los hombres de trabajar en el sector informal, este proyecto tiene un impacto potencialmente mayor para las mujeres.

c) Departamento de Cooperación Jurídica

El DCJ actúa como Secretaría Técnica del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC) y de las reuniones de Ministros de Justicia y otros Ministros, Procuradores o Fiscales Generales de las Américas (REMJA), que incluye los temas sobre asistencia mutua en materia penal y extradición, y delito cibernético. El DCJ, el cual no ha respondido esta vez al cuestionario como seguimiento al PIA, ha indicado en pasadas oportunidades, que la integración de las mujeres se ve reflejada en las distintas actividades del MESICIC donde ellas actúan como titulares en el Comité de Expertos participando en el proceso de análisis del progreso de otros países y compartiendo buenas prácticas usadas en sus países de origen con respecto a los temas previstos en la Convención.

El DCJ también ha manifestado previamente, que la lucha contra la corrupción a través de las operaciones del MESICIC promueve los derechos e igualdad de género al combatir las injusticias y la discriminación política e institucional generada por la corrupción.

3. Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia

a) Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO)

El DECO continuó implementando el Proyecto *Incorporación de la Perspectiva de Género en las Misiones de Observación Electoral (MOEs)* de la OEA, orientado a la (i) incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de observación electoral con el objetivo de garantizar un balance entre hombres y mujeres en la composición de las Misiones de Observación Electoral (MOEs) y a la (ii) creación de herramientas que permitan observar las condiciones del ejercicio de derechos políticos de hombres y mujeres en procesos electorales. En el marco del mismo se logra la recolección sistemática de datos cuantitativos y cualitativos sobre la participación de las mujeres en política como: votantes, candidatas, miembros de mesas, fiscales y funcionarias de órganos electorales. Actualmente DECO cuenta con información sobre la situación del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en los procesos electorales en la región, permitiendo profundizar en el análisis y recomendaciones emitidas a los países.

Respecto a la *Metodología para la Observación del Financiamiento Político-Electoral en las Misiones de Observación Electoral (MOEs)*, iniciado en 2010, con financiación de Canadá y los Estados Unidos, se construyó un Manual para la observación del financiamiento político-electoral en los países. El Manual y el Estudio previo incluyen la perspectiva de género, pues permiten constatar cómo los componentes del sistema de financiamiento favorecen o perjudican los derechos de las mujeres a elegir y ser electas en los procesos electorales. Esta metodología le ha permitido al DECO profundizar en el análisis y recomendaciones emitidas a los países desde una perspectiva de género con especial atención a las diferencias y barreras entre mujeres y hombres en el acceso al financiamiento político

Metodología para Observar la Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en los Procesos Electorales (2014-) está orientada a identificar los obstáculos y limitaciones que estos grupos enfrentan al momento de ejercer sus derechos políticos, como por ejemplo, barreras que afrontan para ejercer el derecho al voto, para emprender una candidatura o para ser elegidos/as/. El proyecto presta especial atención a las barreras de las mujeres indígenas en cuanto a su participación política. En el año

2015 esta metodología fue implementada en las elecciones generales de Guatemala en donde se emitieron recomendaciones puntuales al órgano electoral en la materia.

Metodología para la observación del Voto en el Exterior (2014-2017) está destinada a observar la implementación del marco legal en el que se lleva a cabo la votación de ciudadanos residentes en el extranjero; los procedimientos e instrucciones para la votación; las condiciones políticas y los niveles de confianza generales del organismo y administradores electorales que hacen parte de dicho proceso. A través de esta metodología se prestará especial atención a las barreras de las mujeres indígenas respecto a su participación política. El DECO se encuentra en búsqueda de recursos para elaborar la metodología.

Metodología de Justicia Electoral (2014-2017) busca observar los procedimientos y recursos en el tratamiento de las denuncias y los delitos electorales por parte de las autoridades competentes al igual que la competencia de las mismas en procesos electorales. A través de esta metodología se prestará especial atención a las denuncias y acciones de violencia dirigidas hacia las mujeres. El DECO se encuentra actualmente en proceso de búsqueda de recursos para la elaboración de la metodología por medio de la cual se brindarán recomendaciones puntuales al órgano electoral.

Metodología de Resolución de Disputas Electorales – Justicia Electoral (2014-2017) tiene como objetivo observar los procesos y mecanismos de resolución de quejas electorales. Los componentes de dicha metodología incluyen la revisión del andamiaje normativo, la identificación de los mecanismos parte de la fase probatoria, la observación sobre la eficacia de los recursos legales existentes y un análisis sobre los organismos electorales responsables. A través de esta metodología se prestará especial atención a la resolución de disputas con enfoque de género.. Se viene trabajando con la Fundación Internacional para los Sistemas Electorales (IFES). El DECO está en la etapa de elaboración de la propuesta de metodología por medio de la cual se brindarán recomendaciones puntuales al órgano electoral.

Asimismo, el DECO despliega esfuerzos para facilitar que el Órgano Electoral Plurinacional de Bolivia cuente con un padrón auditado y herramientas para mejorar los procesos de depuración permanente y continua del registro Electoral (2017). Resultados contemplan: (i) la preparación de un documento conceptual con los criterios y lineamientos para auditar los distintos procesos que confluyen en la elaboración del padrón electoral, una muestra estadística para realizar una auditoría de “doble vía” que permita verificar la información del padrón con la de las y los ciudadanos, y un plan operativo para implementar la auditoría; (ii) implementar la auditoría en sus distintas etapas, para luego formular recomendaciones para mejorar los procesos de depuración permanente y continua del registro electoral; y (iii) definir un procedimiento para conformar una Comisión de Vigilancia del Padrón Electoral.

b) Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales

Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP/OEA)

El análisis del conflicto armado interno en Colombia muestra que la confrontación armada ha exacerbado violencias y discriminaciones preexistentes al conflicto y que se han usado en este contexto para servir intereses de los distintos actores armados. El conflicto armado interno ha tenido diversas manifestaciones e impactos sobre distintas poblaciones y grupos, en especial las mujeres. El reconocimiento de estas discriminaciones en el marco del conflicto y de sus impactos diferenciados sobre la población es la base para el desarrollo de políticas públicas que tomen en cuenta estas diferencias para brindar atención y protección, y garantizar el goce efectivo de los derechos de las mujeres.

La MAPP/OEA desde el año 2012 ha venido estableciendo lineamientos para la aplicación del enfoque de igualdad de género y derechos de las mujeres en las labores de acompañamiento, monitoreo y verificación de la Misión. Asimismo, ha trabajado para favorecer la incorporación de estos enfoques en la

política pública y la participación de las víctimas y la sociedad civil. En el marco de esta labor, internamente, se mantiene informados a las y los funcionarios de la Misión sobre los avances, retos y desafíos en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, a través de un Boletín cuya circulación es de carácter restringido para el personal de la Misión.

De otro lado, a través de la construcción de diferentes documentos se ha concretado la posición institucional de la MAPP/OEA en el marco de sus labores que sirven para identificar aquellos temas que en la coyuntura actual resultan estratégicos y que en consecuencia deben ser tenidos en cuenta en el corto y mediano plazo, en relación con el enfoque de igualdad de género y derechos de las mujeres. Es así como la MAPP/OEA definió el *documento denominado: Línea argumentativa de enfoques diferenciales*. Instrumentos de esta naturaleza se constituyen en aportes técnicos y conceptuales a la toma de decisiones estratégicas y operativas de la Misión, que buscan constituir

Durante 2016 se hizo especial énfasis en el fortalecimiento del enfoque de género en las actividades de monitoreo llevadas a cabo por las áreas temáticas de Construcción de Paz, Justicia Transicional y Dinámicas Territoriales de la MAPP/OEA. Este fortalecimiento resultó en ejercicios específicos de monitoreo a políticas de paz del Estado colombiano, los cuales tienen como objetivo recomendar al mismo, acciones afirmativas para la garantía de derechos desde un perspectiva diferencial y de género. Dentro de los ejercicios más destacados se encuentran:

- El monitoreo posfallo a la política de restitución de tierras y territorios desde la perspectiva de los derechos de las mujeres. Los lugares monitoreados fueron Tablón de Gómez (Nariño), San Carlos (Antioquia) y La Palma (Cundinamarca); lugares donde se encuentran la mayor cantidad de mujeres beneficiarias de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras (Ley 1448/11). Este ejercicio tuvo como objetivo monitorear casos de mujeres, niñas y/o adolescentes que ya hayan sido fallados por la Especialidad Civil en Restitución de Tierras, a fin de identificar la percepción de satisfacción y el goce efectivo de derechos de las mujeres, niñas y/o adolescentes en la etapa posfallo.
- La MAPP-OEA ha realizado visitas a la Reclusión de Mujeres para monitorear las condiciones carcelarias de las internas del pabellón (6) condenadas y sindicadas por delitos con relación y pertenencia a las insurgencias. La Misión realizó también dos visitas para determinar cuáles son las condiciones de salud de las internas y la capacidad de respuesta del establecimiento y de la red hospitalaria. La Misión también se encuentra promoviendo una Mesa permanente de seguimiento a la situación de salud de las internas de dicho centro carcelario y se ha promovido una jornada interinstitucional de salud. Este monitoreo ha permitido establecer la existencia de una afectación de los derechos de las mujeres prisioneras de las organizaciones insurgentes, al padecer de la carencia de políticas con enfoque de género y también se constató que en casi la totalidad de establecimientos, las visitas conyugales se llevan a cabo en circunstancias degradantes, tanto con respecto a las condiciones físicas e higiénicas, como al trato que reciben los internos y sus parejas. Estas y otras recomendaciones surgidas del monitoreo, fueron remitidas a la institucionalidad con competencia en la materia, bajo el informe denominado: *“Situación de salud de las internas de las FARC-EP - reclusión de mujeres “el buen pastor” – Bogotá”*.
- En junio de 2016, se realizó un boletín especial de enfoque de género de circulación interna, con el objetivo de fortalecer las capacidades institucionales del personal de la Misión. Este boletín abordó los conceptos de género, sexo, orientación sexual y expresiones de género no hegemónicas, así como contenía los principales eventos, noticias y avances en el tema de género y derechos de las mujeres.
- La MAPP/OEA presentó sobre género, guerra y construcción de paz en el programa radial “Saberes para contar” del Instituto de Estudios Regionales de la Universidad de Antioquia, en Medellín, Colombia, el 5 de septiembre. Abordó los retos del proceso de reintegración para hombres y mujeres

en compañía de dos personas beneficiarias de la política de reintegración establecida por el Estado colombiano.

Herramienta metodológica de Video-Transformación: Desde marzo se planifica la preparación de un video-transformación; una herramienta para la reconciliación entre mujeres desmovilizadas, mujeres víctimas del conflicto armado colombiano y mujeres residentes en zonas vulnerables en el departamento del Valle del Cauca. Se espera así contribuir a la generación de un ambiente de reconciliación en Colombia a través del auto-reconocimiento y empoderamiento individual y colectivo de mujeres desmovilizadas, víctimas y residentes en zonas vulnerables afectadas por el conflicto armado en el departamento del Valle del Cauca, mediante dicha herramienta metodológica. El proyecto se llevará a cabo con la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), la Alcaldía Municipal de la ciudad de Cali (Valle del Cauca) y la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV).

A lo interno de la MAPP/OEA, se destacan distintas acciones de fortalecimiento institucional en materia de género y derechos de las mujeres. En 2012 se aprobó “*La guía interna de análisis con Perspectiva de Género*”, y posteriormente, en 2015, se aprobó el documento denominado: *Línea argumentativa de enfoques diferenciales*. Estos instrumentos han contribuido a que la recolección, sistematización e interpretación de la información fruto del monitoreo y acompañamiento, se realice prestando especial atención a los roles y relaciones de género, lo que ha permitido generar, en distintos espacios, recomendaciones y propuestas diferenciales que coadyuvan a la consecución de una mayor equidad de género en el marco de la construcción de paz en Colombia y se constituyen en aportes técnicos y conceptuales para la toma de decisiones estratégicas y operativas de la Misión.

Lo anterior, ha estado acompañado de distintas capacitaciones orientadas a profundizar, conceptual y técnicamente, los conocimientos del personal de la Misión en distintos aspectos relacionados con el enfoque de género. Estas capacitaciones se han efectuado en alianza con distintos órganos y organismos especializados de la OEA en el tema, incluyendo durante 2016, la capacitación de 16 personas de la MAPP/OEA a través de su participación en la séptima y octava ediciones del curso en línea de la CIM *Enfoque de Derecho y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos*, de 9 semanas.

Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH-OEA)

La MACCIH-OEA cuenta con un marco lógico diseñado para implementar sus actividades en el cual, según informa, se ha integrado transversalmente la perspectiva de género y derechos. Asimismo, indica que cuenta con una diversidad de indicadores de desempeño para medir el éxito de la Misión bajo este enfoque. Se espera que cada una de las cuatro divisiones de la MACCIH-OEA incluyan una perspectiva de género y derechos de la mujer en sus acciones. Por ejemplo, los principios de equidad de género serán aplicados en la selección de expertos legales (jueces, fiscales y expertos forenses, entre otros) y otros profesionales locales e internacionales que trabajen para la MACCIH-OEA. Se espera impartir para dichos profesionales capacitaciones que contemplen la equidad de género y derechos de la mujer. Las organizaciones de la sociedad civil que trabajen en temas relacionados a género y derechos de la mujer, serán además invitadas a participar en la creación del Observatorio que monitoreará y evaluará el sistema hondureño de justicia penal. La MACCIH-OEA también abordará temas concernientes a la reforma del ámbito político-electoral, incluyendo la presentación de propuestas en los siguientes temas: i) financiamiento público para liderazgo político de la mujer; y ii) cobertura mediática y publicidad para la participación de mujeres en la política. Por último, el sistema de protección de operadores de justicia y de denunciantes de actos de corrupción que espera establecer la Misión, prestará especial atención especial a mujeres, otros grupos minoritarios, así como también a poblaciones vulnerables. A partir de marzo 2017, personal de la MACCIH-OEA viene capacitándose en materia de género y derechos en el marco del programa de desarrollo de capacidades de la CIM.

Fondo de Paz

La Oficina en la Zona de Adyacencia entre Belice y Guatemala (OEA/ZA) del Fondo de Paz es una misión de mantenimiento de la paz civil y su mandato se centra en la consolidación de la paz y en promover mecanismos para el fomento de la confianza. El Fondo de Paz hace importantes esfuerzos por incorporar la igualdad de género en todas sus actividades y proyectos.

La Oficina OEA/ZA se encarga de investigar e informar sobre los incidentes que se producen dentro de la Zona de Adyacencia; promover la comunicación y el acercamiento entre las fuerzas armadas y de seguridad de ambos países de acogida y la celebración de reuniones periódicas de coordinación; el fomento de una cultura de paz entre los niños, niñas y jóvenes que habitan en la Zona de Adyacencia; coordinación interinstitucional y formación entre los sectores pertinentes, tales como funcionarios de aduanas y de gestión de fronteras, organismos de desastres naturales y las instituciones responsables de las reservas forestales, entre otros; promover el desarrollo y la cooperación técnica en las comunidades más vulnerables; ofrecer asistencia humanitaria a las personas directamente afectadas por el conflicto; y llevar a cabo proyectos de reasentamiento para reubicar los colonos que están cubiertos por las MFC y voluntariamente deseen ser trasladados a su país de origen.

La Oficina OEA/ZA también tiene el mandato de promover una mayor comunicación y coordinación, y el acercamiento entre los funcionarios de Belice y Guatemala, diversas entidades gubernamentales, tanto locales como centrales, y las comunidades dentro de la ZA. Coordina, organiza y sirve de anfitrión para reuniones mensuales de coordinación operativa entre las Fuerzas de Defensa de Belice (BDF por sus siglas en inglés) y el Ejército de Guatemala, para intercambiar información sobre la situación de seguridad en la ZA, verificar incidentes o programar patrullas de contacto.

Por otro lado, el apoyo a los niños, niñas y jóvenes es parte fundamental de los esfuerzos de la Misión en la Zona de Adyacencia de Belice y Guatemala orientados a la promoción y el desarrollo de una cultura de paz. Con este fin, y en coordinación con los alcaldes de las comunidades de ambos lados de la Línea de Adyacencia (Melchor de Mencos, Benque Viejo, Santa Cruz y Jalacte), la Oficina OEA / ZA ejecuta un *programa de Cultura de la Paz*. El programa consiste en talleres de música (instrumentos de viento y cuerda), canto, talleres de pintura y teatro y programas de capacitación para estudiantes guatemaltecos y beliceños residentes en el área). El programa de Cultura de Paz fomenta los valores de la igualdad de género en todos sus talleres y con sus estudiantes, hasta el momento más de 2000 niños, niñas y jóvenes se han beneficiado de este programa.

Se busca la participación de hombres y mujeres en todas las actividades realizadas por la Oficina OEA/ZA. Por lo general, si bien son hombres guatemaltecos los que ingresan a la Zona de Adyacencia administrada por Belice para realizar actividades que permitan sostener a sus familias y por tanto son ellos los que consecuentemente son detenidos por las fuerzas de defensa de Belice, dejando a sus esposas y parejas sin ingresos mientras cumplen las sentencias en las cárceles beliceñas, el programa buscará la formación tanto de estos hombres como de las mujeres de las comunidades para que la formación sea más integral a lo largo de la comunidad. El Fondo de Paz provee también ayuda humanitaria, en el caso de incidentes específicos, a fin de aliviar la situación familiar cuando los hombres son detenidos y desaparece la principal fuente de ingreso de las familias. En cada caso se se brinda ayuda humanitaria como una asistencia de emergencia y de manera temporal. Por último, a la luz de las resoluciones de la ONU No. 212 y No.1325, que pide más mujeres en funciones de resolución de conflictos y en altos cargos en materia de asuntos de paz, es importante destacar que por primera vez se ha nombrado a una mujer Representante Especial del Secretario General.

4. Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SADyE)

La SADyE se creó por Orden Ejecutiva No. 08-01 Rev.9, Estructura de la Secretaría General, el 11 de diciembre de 2015. Se encuentra compuesta por el Departamento de Inclusión Social, la Sección de Relaciones con la Sociedad Civil, y por el Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales.

a) Departamento de Inclusión Social

Este departamento originalmente se creó el 1 de diciembre de 2014 (Orden Ejecutiva No. 08-01 Rev. 7 “Estructura de la Secretaría General”) bajo la SEDI, cubriendo las áreas de desarrollo y protección social, migración, personas con discapacidad y adultos mayores, y protección al consumidor. Desde el 11 de diciembre de 2015 (Orden Ejecutiva No. 08-01 rev.9) hace parte de la SADyE.

El DIS participó como panelista en el “*Taller Inter-Regional sobre Organizaciones Regionales y la Promoción de la Equidad de género y el Empoderamiento Político de las Mujeres*”, organizado por IDEA, Community of Democracy y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. La ponencia de la Directora del DIS se tituló: “*Linking Women’s Economic and Political Empowerment: The OAS Social Inclusion and Equity Agenda*”. A través de un análisis de progresos y falencias en nuestra región en torno al ejercicio de los derechos civiles y políticos, por un lado, y los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres, el DIS en su presentación y desarrollando un paralelismo en ambos ámbitos, mostró cómo el mayor desafío actual para lograr la igualdad de género es avanzar en el empoderamiento económico, social y cultural de las mujeres y las niñas. El *Taller Interregional sobre Organizaciones Regionales y la Promoción de la Igualdad de Género y el Empoderamiento Político de la Mujer* tuvo como objetivo facilitar un mayor debate e intercambio sobre este tema, vinculándolo también a los objetivos 4, 5 y 16 de las Metas de Desarrollo Sostenible (ODS). El taller reunió a altos representantes de Organizaciones Regionales, la ONU, OSCs y expertos en estos campos para presentar innovaciones regionales, experiencias y discutir de manera interactiva cuestiones clave sobre el tema.

A través de un proyecto sobre el *Sistema Interamericano de Educación*, entre septiembre 2016 y octubre 2017, se busca que los Estados Miembros cuenten con información sistematizada y actualizada sobre políticas y prácticas promisorias de inclusión socioeducativa para revisar, evaluar y reformar las iniciativas que se llevan adelante para mejorar la calidad de la educación desde un enfoque integral. Actualmente, se está avanzando en la elaboración de una matriz de factores que contribuyen a la desigualdad educativa, con énfasis en el aprendizaje de poblaciones en situación de vulnerabilidad, incluyendo niñas y adolescentes que asisten a la educación primaria y secundaria. Como resultado de la revisión de la literatura actualizada en el tema, se encontró entre los factores la falta de equidad de género en el ámbito individual, en el entramado social y familiar, y en el escolar de los estudiantes, la salud y educación materno-infantil, y también la violencia en el ámbito familiar, social y comunitario. Asimismo, que es clave que las políticas educativas incorporen una perspectiva de equidad de género tanto en el estímulo a los factores que hacen a la oferta y demanda educativa. Los hallazgos de esta matriz serán plasmados en un documento que se compartirá con todas las áreas de la OEA y los Estados Miembros. Este proyecto se realiza en alianza con el Gobierno de Colombia, el BID, el Banco de Desarrollo de América Latina, el Banco Mundial y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Coauspician BID, CAF y la Misión Permanente de la República Popular China.

Proyecto de Voceras Comunitarias de la Nutrición en la zona del Corredor Seco de Guatemala, iniciado en febrero 2017, mediante el cual se busca brindar conocimientos técnicos, estrategias, herramientas de liderazgo y de comunicación a las participantes valiéndose de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación para replicar el conocimiento aprendido, complementado con un programa de alfabetización focalizado en nutrición. A la fecha se logró la aprobación del proyecto en el marco de la CEP y se obtuvo financiamiento semilla para iniciar los trabajos. Se realiza en alianza con el

Gobierno de la República de Guatemala (Ministerio de Educación, Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional, entre otros), el IIN y el IICA.

i) Sección de Promoción de la Equidad

En el marco de la III Reunión de Ministros y Altas Autoridades de Desarrollo Social en el ámbito del CIDI-OEA (REMDES), de la cual la Sección de Promoción de la Equidad de la SADyE funge como Secretaría Técnica, se adoptó, como parte de la Declaración, el compromiso (Art. 4) de Promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo social, teniendo en cuenta las importantes contribuciones de las mujeres al desarrollo sostenible, al crecimiento económico, a la erradicación de la pobreza y la reducción de las desigualdades, incluido su trabajo no remunerado en los ámbitos doméstico y de cuidado; y la necesidad del empoderamiento de las mujeres para eliminar la desigualdad de género y lograr el ejercicio pleno de sus derechos. Desde la Secretaría Técnica se plantea dar seguimiento a este compromiso a través de la implementación de discusiones virtuales y seminarios en línea (webinars) en la Red Interamericana de Protección Social (RIPSO). En el documento “Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas”, incluye un artículo que promueve la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo social.

Trabajo de Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (PSS). En calidad de Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (PSS) (GTPSS), la Secretaría provee a los Estados Parte de asistencia técnica para la realización de informes nacionales que dan cuenta de los progresos realizados por los países en el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales. El Art. 3 del protocolo contiene la “obligación de no discriminación” entre otras por motivos de “sexo o cualquier otra condición social”. La presentación de los informes está organizada en función de (i) un sistema de indicadores de progreso definidos para los siete derechos económicos, sociales y culturales, que incluyen un enfoque transversal de equidad de género, así como de (ii) el seguimiento de la adopción de los marcos jurídicos relevantes pioneros en la región. Adicionalmente, los Estados Parte proveen información (en la medida de sus posibilidades) desagregada por sexo, y sobre la base de esta data, se proveen observaciones generales y recomendaciones. El Protocolo de San Salvador se adoptó en 1988 y está vigente desde 1999. Ha sido firmado por 19 Estados Miembros, de los cuales 16 lo han ratificado.

Se cuenta con la primera ronda de informes nacionales correspondientes al primer agrupamiento de derechos del PSS, presentados por los Estados Parte desde junio de 2014. Estos informes son una herramienta clave para registrar avances, incluyendo: el estímulo y la incorporación de mujeres en el servicio doméstico remunerado; el reconocimiento de cierto tiempo de aportes para las mujeres con hijos/hijas o niños/niñas a cargo hasta un tope de ciertos años; medidas especiales reparatorias (como el caso de las pensiones para hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia doméstica que hayan quedado huérfanos(as) y para las víctimas de delitos violentos); la extensión de la licencia y el subsidio por maternidad, como la implementación de subsidios parentales; incorporación de las mujeres en la seguridad social, tanto para la formalización de su relación laboral como para el ejercicio efectivo de la protección que la seguridad social implica. El 31 de diciembre se presentaron los informes de avance del segundo agrupamiento de derechos hasta dicha fecha.

En el marco de la *Red Interamericana de Protección Social (RIPSO) (Plataforma virtual)*, bajo Diálogos Interamericanos de Protección Social, se realizó el 4 de marzo de 2016, el seminario virtual “Agenda de Género, Equidad e Inclusión Social”, que contó, como panelistas, con la Directora del DIS y con una especialista de la CIM. El Seminario contó con participantes de 19 países de la región. La RIPSO, creada en 2009, promueve el intercambio y transferencia de experiencias y conocimientos sobre protección social entre Ministerios de Desarrollo Social y las agencias nacionales en los Estados Miembros que implementan las políticas de protección social, reducción de la pobreza y la desigualdad.

Como seguimiento a la Orden Ejecutiva 16-05, emitida el 4 de agosto de 2016 que ordena la transversalización de los principios, políticas y estrategias de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dentro de la SG en todas las iniciativas, programas y proyectos, las iniciativas de alianzas de la Secretaria General con otras agencias sobre la Agenda 2030 y los ODS, la sección de Promoción de la Equidad ha impulsado las siguientes alianzas para promover la articulación de esfuerzos, experiencias y conocimientos de organizaciones en apoyo a los países miembros para la consecución de los ODS, entre ellos, la igualdad de género (ODS #5), incluyendo:

- Alianza Interagencial OEA-OPS para el logro de los ODS, suscrita el 19 de Agosto de 2016. Temas abordados en relación con género: inclusión social y determinantes sociales de la salud y la equidad - con énfasis en las poblaciones vulnerables, como mujeres y niñas, enfermedades no transmisibles.
- Alianza Interagencial OEA-UNFPA OPS para el logro de los ODS, suscrita el 13 de octubre Septiembre de 2016. Temas abordados en relación con género: agenda de salud materna, el acceso universal a servicios de salud de calidad, y la mejora del bienestar de mujeres, niños, niñas y adolescentes con un enfoque de equidad.

Previamente, se llevó a cabo el *Proyecto de Seguimiento al Diagnóstico Participativo de Género (DPG) en 3 países de la región*, en el marco de la Red Interamericana de Protección Social (RIPSO) y la CIM. Producto del mismo, se produjo una publicación con la CIM en 2015 abordando los resultados de los 3 DPG realizados en los Ministerios de Desarrollo Social de Guatemala, Uruguay y Paraguay, incluyendo la implementación del Plan de Acción en la Secretaría de Asuntos Sociales de Paraguay.

Asimismo, como parte del *Proyecto Piloto de Diagnóstico Participativo de Género (DPG) en 3 países de la región 2013-2014*, llevado a cabo con la CIM, se capacitó a un grupo de funcionarias/os de los Ministerios de Desarrollo Social y de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer (MNM) de los tres países participantes en la metodología DPG. Mediante la realización de este proyecto, orientado al desarrollo y fortalecimiento de capacidades humanas e institucionales de los Ministerios de Desarrollo Social de los Estados Miembros de la OEA, a través de la realización de los DPG, se elaboraron y entregaron, a dichos Ministerios, como producto principal, un Plan de Acción para la transversalización de la perspectiva de género y derechos. El proyecto fue financiado por el Gobierno de los Estados Unidos. La CIM participó en todas las etapas de este proyecto y brindado la asesoría y asistencia técnica requerida. La herramienta y metodología del DPG, un producto OEA-CIM, ha sido retomado por la CIM para su adaptación al contexto de los MNM y su aplicación por parte de los mismos en otras instituciones del Estado, así como retomado para aplicarlo en la SG/OEA.

ii) Sección de Inclusión de Poblaciones Vulnerables

Migración

En el tema de migración, el Sistema Continuo de Reportes sobre Migración en las Américas (SICREMI) tiene como objetivo documentar las tendencias de los movimientos migratorios en el continente anualmente, y se propone de manera prioritaria conocer las características de la migración femenina en la región para el diseño de políticas que contemplen las especificidades del fenómeno. La variable género está siendo considerada en los reportes de SICREMI e incluso se han dedicado capítulos a la llamada feminización de la migración.

Protección de Personas con Discapacidad

Se ha elaborado una *propuesta de política de transversalización de la Perspectiva de Discapacidad en la OEA* para la SG/OEA, como seguimiento a AG/RES. 2731 de 2012, que será compartida con la CIM toda vez que incluye potenciales formas de cooperación conjunta para promover los derechos de las

mujeres con discapacidad. Del mismo modo, en todo proyecto e iniciativa desarrollada por esta instancia, se mantiene el equilibrio de género en el diseño, la implementación y la selección de participantes. La propuesta de política plantea promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato para las mujeres y hombres con discapacidad y la aplicación de los estándares internacionales en materia de derechos de las personas con discapacidad –regional e internacional- en toda la gestión de la OEA, a fin de hacer coherente el discurso y el hacer político hemisférico con el lema “Más Derechos para más Personas”.

Mediante el proyecto: *“Fortalecimiento de Competencias en Operadores Judiciales y otros actores sobre el ejercicio de la Capacidad Jurídica y el Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad”*, se está beneficiando a operadores judiciales y sociedad civil en actividades de entrenamiento sobre el derecho a la autonomía personal y a tomar decisiones en todos los ámbitos de la vida, derecho humano que muy especialmente se le restringe a mujeres con discapacidad. Asimismo, considera el balance de género en la conformación del equipo capacitador y en la selección de participantes.

Bajo el *Programa de Acción del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (PAD)*(AG/RES 2339 (XXXVII-0/07) 2006-2016), se incluye la variable género en la solicitud de informes de avances por parte de los Estados en relación al cumplimiento de la CIADDIS-PAD. La evacuación de informes de avance tiene 50 indicadores de cumplimiento, de los cuales la mayoría están desagregados por sexo, entre otras variables. Asimismo, hay una sección completa del formato que pretende recoger la información sobre una vida libre de violencia de las personas con discapacidad a partir del cual se espera recibir información sobre violencia doméstica o por causa de género en general. El Comité de Seguimiento de la CIADDIS está revisando el Segundo Informe de cumplimiento de los Estados Partes, que está basado en los 9 objetivos del PAD y un programa de acciones concretas. El Comité está elaborando recomendaciones y observaciones a cada país en cada uno de los indicadores de cumplimiento. Actualmente faltan 7 países que envíen informes, los cuales se revisarán en la próxima reunión ordinaria del CEDDIS.

El compromiso del Plan de Acción del Decenio mencionado en el punto anterior, ha sido recientemente renovado en junio del año 2016, por la Asamblea General de la OEA, en su último período ordinario de sesiones, hasta el año 2026. Con esta renovación, actualmente se discute la posibilidad de actualizar el PAD conforme a los nuevos estándares de Derechos Humanos e incluir, dentro de otras cosas, más menciones explícitas a mujeres y niñas con discapacidad.

Indígenas y Afrodescendientes

El DIS presentó en diciembre 2016, en colaboración con dos organizaciones de la sociedad civil de Ecuador, un proyecto al UNDEF para promover el empoderamiento de mujeres indígenas, afrodescendientes y con discapacidad de la comunidad de Esmeraldas, en el proceso de reconstrucción después del terremoto en dicho país.

Protección de las Personas Mayores

Se otorga asistencia técnica y ejecutiva a la Secretaría del Grupo de Trabajo sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (DHPM). El GT/DHPM estuvo a cargo de apoyar la negociación de la Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos de las Personas Mayores. A lo largo de la negociación de dicho proyecto de Convención se tomó en cuenta el tema de la igualdad de género y los instrumentos internacionales e interamericanos vinculantes en materia de derechos humanos. Se ha incluido el principio de la igualdad de género en varios artículos del texto aprobado.

Por último, el Departamento de Inclusión Social coordinó con el Core Group LGTBI de la OEA la organización del Foro *“Juventud LGTBI en las Américas: Avanzando en el Compromiso de Proteger a las Víctimas de Trata de Personas”* el día 12 de diciembre de 2016.

c) Sección de Relaciones con la Sociedad Civil

Respecto a las actividades con las organizaciones de la sociedad civil (OSC), se hace un esfuerzo por asegurar un balance de género en las mismas, dependiendo de la disponibilidad de recursos que permitan financiar la participación de representantes de este sector en las actividades, incluyendo en la conformación de paneles correspondientes a las sesiones plenarias de foros.

A través de los años ha venido llevando a cabo actividades de *Promoción de una mayor participación de OSC en las actividades de la OEA*, mediante la facilitación de procesos de consulta con una representación regional balanceada de involucrados del sector, así como la presentación de recomendaciones sensibles a género frente a los Estados miembros de la OEA y a la Secretaria General en preparación de la Asamblea General y reuniones ministeriales. Asimismo, lleva a cabo actividades de *Promoción de una mayor participación de la sociedad civil y actores sociales en el proceso de Cumbres*, mediante acciones que permiten la presentación de recomendaciones, producto de consultas virtuales y presenciales, a los Estados miembros de la OEA en el proceso de toma de decisiones, como por ejemplo a nivel del Grupo de Revisión para la implementación de Cumbres (GRIC).

d) Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales

El PIFJ es un programa regional, mediante el cual se busca el acceso a la justicia de población en condición de vulnerabilidad. En el marco del PIFJ se ha logrado la inclusión de temas de género en la formación y charlas de los más de 12,400 facilitadores, la formación de género en el Diplomado del Programa de los más de 7,500 graduados y ha logrado que el 42% de sus facilitadores sean mujeres (más del 50% en Panamá). La CIM previo al 2015, a solicitud del Programa ha proporcionado capacitación en materia de género y derechos a los gerentes del PIFJ y a su coordinador (Representante de la OEA en Panamá), provisto asistencia técnica en el proceso de planificación estratégica y revisado contenidos del Diplomado del Programa a fin de asegurar que el enfoque de género y de derechos sea considerado en el mismo. El PIFJ implementa la estrategia de transversalización (i) promoviendo el nombramiento de mujeres como facilitadoras en condiciones de equidad; (ii) proporcionando formación en temas que afectan especialmente a las mujeres, y en cómo abordarlos; (iii) capacitando en aspectos de género en los posgrados a operadores de justicia; (iv) desarrollando políticas de equidad de género en el propio equipo técnico; y (v) buscando promover la formación del equipo de trabajo en temas de género.

5. Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)

a) Departamento de Desarrollo Económico (DDES)

A través de los siguientes proyectos y programas, el DDES, bajo cada una de sus secciones, promueve la igualdad de género y derechos de las mujeres:

i) Sección de Desarrollo Económico

El programa de *Empoderamiento Económico y Comercio* está orientado a promover la participación de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMEs) en el aprovechamiento de oportunidades de negocio vinculados al comercio internacional y turismo. Busca favorecer la inclusión económica de MIPYMEs dirigidas por mujeres y grupos vulnerables (pequeños productores agrícolas, pequeñas empresas turísticas, grupos indígenas y jóvenes) y brindar apoyo al fortalecimiento institucional y humano en materia de negociación, implementación y administración de acuerdos comerciales. Como seguimiento al *IV Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de MIPYMEs: Políticas Públicas para Promover la Competitividad, Innovación e Internacionalización de MIPYMEs*, y en preparación al *V Diálogo* a celebrarse en México en 2017, se llevó a cabo una videoconferencia para brindar a los países la oportunidad de continuar intercambiando buenas prácticas e identificando

oportunidades concretas de cooperación horizontal. La sesión se enfocó en los temas relacionados con las micro y pequeñas empresas tradicionales y el rol de las mujeres emprendedoras. Se realiza en alianza con Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) de México, *Women in International Trade (BWIT)*, *Trade Missions, Consultations and Outreach Division, Global Affairs Canada* y el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE).

Bajo dicho programa se lleva a cabo el proyecto *Establishment of Small Business Development Centers (SBDCs) in CARICOM Member States (2012–2018)*, orientado a fortalecer a las instituciones de apoyo a las MIPYMEs en los países de CARICOM basado en el exitoso modelo SBDC de los Estados Unidos. Actualmente, se sigue avanzando en la implementación de este modelo piloto en ocho países de CARICOM (Barbados, Belice, Dominica, Jamaica, Santa Lucía, Bahamas, Saint Kitts and Nevis y Antigua and Barbuda). Los socios de este esfuerzo son el Gobierno de los Estados Unidos (Misión de Estados Unidos ante la OEA), el *Caribbean Export* y la *University of Texas at San Antonio*. Se ha facilitado la participación de mujeres empresarias. Los SBDCs que se han establecido han ofrecido asistencia a un número importante de mujeres jóvenes emprendedoras, quienes representan la mayoría de los clientes de los SBDCs.

Anteriormente, entre el 2012-2015, se realizó el programa de *Formación de formadores en tecnologías de información y comunicaciones (TIC's) para centros de atención MIPYMEs orientado a mujeres empresarias y emprendedoras en Centroamérica y República Dominicana y en el Caribe*, mediante el que se impulsó el proceso de adaptación tecnológica del tejido empresarial femenino a través de los centros de atención de la MIPYME en la región, para aumentar su competitividad a partir de un servicio de acompañamiento en su incorporación a la sociedad de la información basado en cuatro elementos claves: (i) sensibilización y capacitación (e-competencias), (ii) asesoramiento, (iii) acompañamiento individualizado y (iv) seguimiento activo del proceso de adaptación.

ii) Sección de Competitividad, Innovación y Tecnología

La Cuarta Reunión de Ministros y Altas Autoridades en Ciencia y Tecnología, realizada en Guatemala en marzo de 2015, representó la oportunidad de seguir avanzando el enfoque de género y de derechos en la Agenda Hemisférica de ciencia y tecnología, acordado por primera vez en el marco de la Primera Reunión Ministerial de este sector en 2004. Se aprobó el Plan de Acción de Guatemala 2016-2020, que incorpora el enfoque de género como tema transversal y contiene mandatos específicos sobre el tema. Como parte del seguimiento a los objetivos del Plan de Acción de Guatemala y para compartir buenas prácticas y presentar propuestas de impacto hemisférico, se establecieron los Grupos de Trabajo de la Comisión Interamericana de Ciencia y Tecnología (COMCYT), bajo los cuales, en 2016 se realizaron 9 videoconferencias con los GT 1, 2 y 4 de la COMCYT, enfocados en los temas de Innovación; Educación y Capacitación de Recursos Humanos; y Desarrollo Tecnológico, respectivamente. Cada una de estas videoconferencias buscó cumplir con uno o varios de los objetivos siguientes: (i) resaltar el papel de la mujer en el aporte científico tecnológico en la región y proporcionar ejemplos/modelos de mujeres exitosas en estas áreas; (ii) incentivar el ingreso y permanencia de las mujeres en carreras científico-tecnológicas e ingenierías; (iii) promover la igualdad de condiciones en el mundo laboral; (iv) promover el acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones para mujeres en los ámbitos de ciencia, tecnología e innovación en la región; y (v) fomentar medidas para que las mujeres participen equitativamente en el desarrollo de la sociedad del conocimiento y tengan acceso igualitario a sus beneficios. Asimismo, se propició una activa participación de tanto hombres como mujeres en dichos eventos.

Entre las ponentes mujeres más destacadas, se incluyen Gloria Bonder, Coordinadora, Cátedra Regional UNESCO Mujeres, Ciencia y Tecnología en América Latina; Dolores Sanchez Soler, Directora Adjunta de Posgrado y Becas del CONACYT de México; Rebecca Batista, Coordinadora del Parque Tecnológico en Agroindustria de El Salvador; Gail Cohen, Directora Ejecutiva del Consejo de Ciencia, Tecnología y Políticas Económicas de la Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos;

Cecilia Paredes, Vicerrectora Académica de la Escuela Politécnica del Litoral (ESPOL), Ecuador; Maria Larrondo Petrie, Directora Ejecutiva del Consorcio Latinoamericano y del Caribe de Instituciones de Ingeniería (LACCEI); Daniela Iacona, Encargada de Relaciones Internacionales de ABET; y Lissa Matyas, Directora de Relaciones Internacionales de MITACS, Canadá.

El Programa de Becas CONACYT-OEA-AMEXCID, en ejecución (2 rondas de asignación de becas en 2016), ofrece becas para estudios de posgrado en las áreas de ciencia y tecnología en Universidades Mexicanas. En la última reunión del Comité de asignación de las becas CONACYT-OEA-AMEXCID realizada el 31 de octubre de 2016, se atribuyeron 44% de las becas a mujeres sobre un total de 306 becas a estudiantes de 20 países. Este programa de becas se enmarca bajo del Grupo de Trabajo 2 de la COMCYT en Educación y Capacitación de Recursos Humanos realizado en asociación con CONACYT y AMEXCID (México); OPS.

Bajo el marco de la Red Interamericana de Competitividad (RIAC), el cual cuenta con un Plan de Trabajo 2016-18, cuyo Objetivo 8 se refiere a fortalecer los esfuerzos de la RIAC en los temas de equidad e igualdad de género a través del Grupo de Trabajo sobre Género y Competitividad (GTG), se realizó el *Intercambio para la Competitividad de las Américas en Innovación y Emprendimiento (ACE)*, a través de dos actividades en abril de 2016 en Arizona y California, así como en septiembre de 2016 en Ontario, Canadá, con el objetivo de ofrecer una gira empresarial de una semana a +50 líderes y formuladores de política pública de las Américas y del mundo, para compartir conocimientos y mejores prácticas, identificar oportunidades de colaboración, y reforzar el desarrollo económico, la competitividad y el comercio a nivel regional, nacional y local. En ambas ocasiones, una atención muy especial fue dada a la equidad de género tanto en la selección de los ponentes y participantes, como en el contenido de los eventos. El ACE celebrada en Canadá, incluyó un panel especial sobre mujeres en ciencias en el cual participaron la Ministra de Ciencias de Canadá, Kristi Duncan y la Primer Ministra de la Provincia de Ontario, Kathleen Wynne, además de una sesión de chat sobre mujeres en innovación para compartir las políticas y programas exitosos diseñados para promover el liderazgo y la participación de las mujeres en empresas de tecnologías avanzadas, así como en universidades y en el sector público.

iii) Sección de Cultura y Turismo

El proyecto *Expandiendo el potencial socioeconómico del patrimonio cultural en el Caribe. Fase II: Implementación de componentes del proyecto (2015-2017)* busca fortalecer las capacidades en los países participantes en la preservación, desarrollo y uso de los recursos derivados del patrimonio cultural con la participación de las comunidades locales en legislación y política fiscal. El proyecto hace énfasis en el rol de los hombres y las mujeres e incorpora la equidad de género como principio fundamental de la política pública en la planeación y participación del patrimonio cultural. Presta especial atención a la inclusión de género en la formulación del plan de organización de la Red de Patrimonio Cultural, así como en la selección de becarios de cursos en línea. Se esperan entre los resultados: a) una Red de Patrimonio Cultural en el Caribe y una plataforma en línea establecidas; b) una guía para la evaluación y mejoramiento de las legislaciones sobre la protección del patrimonio cultural y sobre políticas de incentivos financieros relacionados; c) un modelo regional para el establecimiento de registros nacionales de patrimonio cultural y sitios históricos; d) un modelo regional para la participación del público en el turismo sostenible relacionado al patrimonio cultural; y e) cursos en línea de formación sobre patrimonio cultural. Proyecto fue auspiciado por la Misión Permanente de los Estados Unidos. Los socios incluyen el Ministerio de Turismo, Aviación Civil y Cultura de Grenada; *Grenada National Trust*; Universidad de San Jorge; Museo Nacional de Grenada; la Universidad West Indies, Cave Hill and Open campuses, Barbados/Jamaica; *Saint Christopher National Trust*; *The Nevis Historical and Architectural Society*, *San Kitts y Nevis*; Bahamas Antiquities, Monuments, and Museums Corporation; *The National Trust*, San Vicente y las Granadinas; Universidad de Georgia, Dean Rusk Center; Universidad Leiden, Países Bajos; y el Consejo Internacional de Monumentos y Sitios/Comités Nacionales en las Américas y en el mundo.

El proyecto *Red de Pequeñas Empresas Turísticas* (2012–2017) es una red unificada que integra las estrategias del sector público, privado y comunitario para proporcionar apoyo a las MIPYMES en la industria del turismo en el Caribe y Latinoamérica. Llevó a cabo el IV Encuentro Interamericano de Pequeños Hoteles, 20-21 de octubre, 2016, en en Puerto España, Trinidad y Tobago, en el que la directiva de la Red avanzó en la ejecución y preparación de varias actividades para su fortalecimiento y el de sus asociados. Se apreció una mayoritaria presencia de mujeres empresarias. Según datos disponibles, la mayoría de los operadores y gerentes de pequeñas empresas turísticas, en particular, en el subsector de alojamiento en el Caribe y Latinoamérica, tienden a ser mujeres.

El proyecto *Aumento de la competitividad turística a través de la gestión de destinos sostenibles y creación de capacidad en el Caribe y América Central* (2014-2016), está orientado a ayudar a los destinos turísticos de América Latina y el Caribe a salvaguardar su patrimonio natural y cultural, mejorar la vida de las comunidades y asegurar una vibrante economía regional. Durante el segundo año de implementación de la Alianza de Destinos Sostenibles para las Américas (SDAA, por sus siglas en inglés) se han realizado esfuerzos consistentes en todas las actividades para asegurar la diversidad en la participación en los proyectos de *Destination Stewardship Councils (DSC)* a jóvenes, minorías y grupos indígenas. Socios incluyen, la Organización de Turismo del Caribe, Secretaría de Integración Turística Centroamericana, *Royal Caribbean Cruise Lines*, Misión Permanente de Estados Unidos, *Sustainable Tourism International* y los Ministerios o Autoridades de Turismo de Honduras, Nicaragua, Jamaica, Barbados, Bahamas, Antigua y Barbuda y Dominica.

b) Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo

El DDHEE monitorea de cerca la distribución de género en sus diversas actividades y tipos de programas de becas y préstamos estudiantiles. También apoya regularmente programas de becas y formación dirigidos a contribuir con la integración de la perspectiva de género en una variedad de campos.

i) Sección de Desarrollo Humano, Educación y Empleo

Educación

En el ámbito de la Educación, la Octava Reunión Interamericana de Ministros de Educación realizada el 4 y 5 de febrero de 2015, en la Ciudad de Panamá, bajo el lema “Construcción de una Agenda Interamericana: Educación con Equidad para la Prosperidad” (CIDI/RME/RES.1/15), resolvió, entre otros, adoptar mandatos sobre educación de calidad, inclusiva y con equidad; y considerar entre los elementos transversales de la Agenda Educativa Interamericana (AEI), la promoción de la transversalización de la perspectiva de género y los principios de equidad e inclusión en el diseño de políticas, estrategias y programas educativos. La AEI se adoptó mediante la Declaración de Bahamas en el marco de la Novena Reunión de Ministros de Educación, Nassau, Bahamas, 16-17 de febrero de 2017. La AEI busca fortalecer la cooperación interamericana y la coordinación de esfuerzos con otros organismos internacionales, regionales y subregionales para contribuir a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y todas, prestando así apoyo a los Estados Miembros en sus esfuerzos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en general y el ODS 4 en particular;

Por otro lado, a través de la *Red Inter-Americana de Educación Docente (RIED)* se promueve la igualdad de género y de derechos en el diseño e implementación de actividades, a fin de promover oportunidades para niñas y mujeres que les permita adquirir habilidades en el uso de las TICs y por ende, reducir la brecha de género en el mercado laboral y para que ellas se conviertan en ciudadanas activas de sus comunidades. La Red se ejecuta a través de varias herramientas:

- *RIED*- Seminarios Virtuales (webinars) (2013-2018), con temas relacionados a la incorporación de una perspectiva de género en el aula de clase, busca fomentar el desarrollo profesional docente en las Américas. Ofrece seminarios virtuales mensuales que promueve estrategias pedagógicas efectivas, incluso estrategias inclusivas y que activamente fomentan el aprendizaje de ambos géneros. Seminarios realizados en colaboración con representantes de varias organizaciones, incluyendo la Asociación Internacional de Lectura (International Literacy Association –ILA).
- *RIED* - Caja de Herramientas Virtual (Toolkits) (2015-2018) busca promover las habilidades del pensamiento crítico en las y los estudiantes, incluyendo una perspectiva de género considerando las particularidades, desafíos y necesidades de las niñas y los niños en el proceso de aprendizaje. Desde su lanzamiento en el 2015 hasta el 30 de Noviembre 2016, la caja de herramientas “Estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento crítico” cuenta con 4,606 registrantes en su edición en inglés y 4,150 en su edición en español. El lenguaje utilizado en el contenido de los dos recursos es totalmente equitativo en la referencia a hombres y mujeres. Realizado en alianza estratégica con UDEMY, quienes proveen la plataforma virtual para ofertar la Caja de herramientas de forma masiva.
- *RIED* - Comunidad Virtual Bilingüe (2013-2018) orientada a promover el desarrollo profesional docente a través de una plataforma interactiva que conecta a maestros de toda la región. Hasta la fecha la comunidad virtual de la RIED cuenta con la participación de casi 26,000 docentes, de los cuales el 62% son mujeres. El contenido de los cursos cuenta con la participación de personajes y autores femeninos y masculinos presentados equitativamente.
- *RIED*- Programas de Audio (2015-2018), busca fomentar el desarrollo profesional docente en las Américas, en particular entre aquellos docentes con acceso limitado a la Internet. Se desarrollaron dos series de audio: una de siete episodios en inglés y otra de diez en español. Las dos series usan lenguaje inclusivo de género; cuentan con una serie de personajes de ambos sexos, entre ellos personajes fuertes y agradables de ambos sexos; y contienen segmentos diseñados para promover la equidad de género en la enseñanza el aula.

Portal Educativo de las Américas

El PEA monitorea la distribución de género en los procesos de selección de participantes para sus cursos en línea y de tutores virtuales. Sigue ofreciendo periódicamente con la CIM, el Curso en línea CIM/OEA “*Enfoque de derechos y de igualdad de género en políticas, programas y proyectos*”, ofrecido tanto al personal de la SG/OEA (diez semanas) como de otros organismos y profesionales de la región (nueve semanas de duración) vinculados al ciclo de políticas, programas y proyectos en áreas diversas. A la fecha, se han dictado ocho ediciones del curso, incluyendo en el período la séptima (3 marzo -25 mayo, 110 participantes de la región – 90% mujeres y 10% hombres) y octava (19 octubre - 21 diciembre de 2016, 52 participantes de la región - 90% mujeres y 10% hombres) ediciones. Para ambas ediciones, la CIM y el PEA otorgaron becas parciales a la mayoría de participantes, y becas totales para los 30 funcionarias/os de la OEA que participaron, haciendo en total una contribución de US\$15,000 en su proceso de capacitación. El curso es acompañado de una comunidad de práctica para fortalecer los conocimientos y habilidades en un ambiente colaborativo para los participantes. Este curso también ha contado con becas otorgadas por el área de Becas de la OEA y la CIM para profesionales de la región. Asimismo, se empezó a ofrecer con la CIM, un segundo curso en línea, “Planificación Estratégica con Enfoque de Género”, dictándose la primera edición durante el período (24 de agosto al 3 de noviembre del 2016), de diez semanas de duración, contando con 25 participantes de la región (83% mujeres y 17% hombres), y para el cual, PEA y CIM otorgaron becas parciales.

Becas

Compuesta por el Programa de Becas Académicas, Programa de Becas de Desarrollo Profesional, Programa de Alianzas para la Educación y la Capacitación y el Programa de Becas para Haití. La OEA a

través del área de becas fomenta la paridad de género al momento de la selección de las y los becarios de sus diversos programas de becas; así como la igualdad de género y de derechos y el empoderamiento de las mujeres en el hemisferio. A nivel del *Programa de Becas de Desarrollo Profesional*, se promociona el enfoque de género y de derechos humanos. Bajo dicho programa y por cuarto año consecutivo, se otorgaron becas, en esta oportunidad 37 becas (84% a mujeres) para el curso en línea de la CIM, ofrecido con el Portal Educativo de las Américas, *“Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos”*, realizado del 19 de octubre al 21 de diciembre de 2016 (9 semanas).

Igualmente, se concedieron 4 becas (99% a mujeres) para el curso en línea *“Especialista en intervención con agresores de violencia de género”* (18 de julio al 21 de octubre de 2016), ofrecidos por el Centro Internacional de Estudios Interdisciplinarios CIESI, Perú; y 8 becas (63% a mujeres) para el curso en línea *“Derechos Humanos y Políticas Públicas”*, ofrecido por Universidad Nacional de Educación a Distancia-UNED- Asimismo, se concedieron 10 becas (99% a mujeres), para el *“Diplomado de Derechos Humanos, Discapacidad, Educación Inclusiva”*, ofrecido por el Departamento de Inclusión Social de OEA y la Universidad de Chile a través del Programa de Educación Continua para el Magisterio de la Facultad de Filosofía y Humanidades.

Fondo Panamericano Leo S. Rowe

Diseñado para financiar estudios o investigación en los Estados Unidos a individuos provenientes de países Latinoamericanos y del Caribe miembros de la OEA, este Fondo proporciona préstamos sin interés de hasta US\$15.000 dólares. El Fondo también apoya a los funcionarios de la OEA otorgando ayuda financiera para su desarrollo profesional o la de sus dependientes. El programa del Fondo Rowe monitorea la distribución de género y compila estadísticas desagregadas por sexo desde 1995 en las cuales se evidencia un incremento en la participación de mujeres a todo nivel de educación. El Fondo busca incorporar también la perspectiva de género en las áreas de estudio que financia. En 2016, el porcentaje de préstamos otorgados a mujeres para estudios superiores en los Estados Unidos fue 61.7%, en comparación con 1995 el cual fue un tercio del total. Los préstamos otorgados a funcionarias de la OEA fue 41.2% del total otorgado a funcionarios.

ii) Sección de Trabajo y Empleo

El compromiso de los Estados Miembros de la OEA en materia de igualdad de género, en el marco de la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) realizada en Cancún en 2015, refrenda y extiende los compromisos que desde hace más de una década adoptaran en materia de género en el trabajo decente. En la Declaración de Cancún, se comprometen a fortalecer políticas y programas que aseguren la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y reiteran su compromiso con la transversalización de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo, la eliminación de la discriminación, el acoso y la violencia en razón del género o la orientación sexual, y el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales. El Grupo de Trabajo 1 que avanza la implementación de la Declaración de Cancún, está a cargo de los esfuerzos en materia de transversalización de género en las políticas laborales.

Desde 2006, el área de Trabajo y Empleo trabaja con la CIM para avanzar en la transversalización de una perspectiva de género en las políticas, programas y operación de los Ministerios de Trabajo. Los resultados de estos esfuerzos se reflejan en la consolidación de la perspectiva de género y derechos de las mujeres en los documentos políticos de la CIMT y en las acciones específicas realizadas en el marco de la CIMT y CIM, que van desde la preparación de estudios, realización del primer y único dialogo hemisférico al más alto nivel entre las y los Ministros de Trabajo y de la Mujer (2011); realización de un taller hemisférico y de cuatro talleres subregionales, hasta el desarrollo de auditorías participativas de género y otras actividades de cooperación bilateral entre Ministerios de Trabajo de la región.

- Se realizaron tres Auditorías Participativas de Género, las cuales brindaron un análisis exhaustivo de la situación sobre la incorporación de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo de: Barbados (Oct.2011), El Salvador (Feb.27- Mar.9, 2012) y Perú (Nov.12-23, 2012). Las auditorías incluyeron dos semanas de intenso trabajo en el terreno y fueron realizadas por un equipo de 4 ó 5 especialistas y consultores de OEA y OIT.
- Se elaboraron tres Planes de Acción consensuados al interior de cada Ministerio con actividades concretas, responsables y cronogramas para continuar impulsando el enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de: Barbados (mayo 7-11, 2012), El Salvador (julio.23-27, 2012), Perú (sept. 9-11, 2013). Estos Planes de Acción fueron realizados mediante talleres participativos y reuniones en cada Ministerio, liderados por especialistas OIT-OEA que participaron en las Auditorías.
- Se elaboró y publicó el estudio *“Avanzando en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas: Aprendizajes, hallazgos y recomendaciones de tres Auditorías Participativas de Género”*. Socios estratégicos en este esfuerzo, fueron la OIT, los ministerios de Trabajo de Barbados, El Salvador y Perú, y la CIM.

Asimismo, con el apoyo de la Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de El Salvador lanzó en 2015 el programa de “Sellos de Igualdad”, que asesora y certifica a empresas comprometidas con la equidad de género. El diseño y soporte técnico para lanzar este programa surgieron de la experiencia del Ministerio de Trabajo de Colombia, que cuenta con el Sello Equipares, con los mismos objetivos, desde hace años. Esto fue posible gracias a una misión de cooperación organizada y financiada por la RIAL, que permitió a una delegación del MTPS de El Salvador encabezada por su Ministra, viajar a Bogotá (27 al 30 de julio de 2015), para recibir asesoría directa y conocer la experiencia en terreno, incluyendo visitas a empresas.

c) Departamento de Desarrollo Sostenible (DDS)

El DDS alienta la participación plena e igualitaria de la mujer en la toma de decisiones a todo nivel, particularmente en las áreas encaminadas a facilitar y promover el desarrollo armónico e integral del desarrollo sostenible y medio ambiente, incluyendo las TICs en recursos hídricos, cambio climático, desastres naturales, biodiversidad y energía. En dicho marco, el DDS trabaja en la implementación de la *Estrategia Interamericana para la Promoción de la Participación Pública en la Toma de Decisiones sobre Desarrollo Sostenible*, aplicando el principio de inclusión a fin de lograr la participación de todos los interesados y/o afectados, como mecanismos para lograr soluciones durables.

i) Gestión del Riesgo de Desastres

En materia de GRD, el DDS mantiene una estrecha relación de trabajo con la CIM. Esto se da fundamentalmente como seguimiento a mandatos asociados a integrar de manera transversal una perspectiva de género y de derechos en la gestión integral de riesgos de desastres. Durante el período se contó con asistencia técnica de la CIM en materia de transversalización a efectos de la formulación de la “Política institucional sobre gestión del riesgo de desastres”, adoptada por el Secretario General de la OEA en abril 2016, mediante Orden Ejecutiva No. 16-04. También se contó con el apoyo y participación de la CIM en la capacitación llevada a cabo por el Especialista Principal y Jefe de Desastres de la OEA, como seguimiento a la adopción de dicha Política. Más recientemente, se ha venido coordinando con la CIM y el Gobierno de Canadá la realización del panel *“Empoderamiento de mujeres y niñas e igualdad de género en la reducción de riesgos de desastres”*, a realizarse en Montreal, Quebec, Canadá el 8 de marzo de 2017, y que contará con palabras iniciales de la Secretaria Ejecutiva de la CIM, Emb. Carmen Moreno. Este evento se realizará en el marco de la Quinta Plataforma Regional para la Reducción de Riesgos de Desastres en las Américas a celebrarse del 7-9 de marzo de 2017, organizada por la Oficina para la Reducción de Riesgos de Desastres de las Naciones Unidas y el Gobierno de Canadá. Esta

Plataforma adoptará el Plan de Acción Regional para las Américas que implementará Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030.

El Comité Directivo de la CIM 2010-2012, en su tercera sesión ordinaria, del 17-18 de abril de 2012, en Washington, DC, aprobó el documento técnico “Integración de la Perspectiva de Género y de Derechos de las Mujeres en la Gestión Integral de Riesgos de Desastres en las Américas” (CIM/CD/doc.33/12), preparado de manera conjunta por la CIM y la Sección de Manejo del Riesgo y Adaptación del Cambio Climático (RIESGO-MACC), y en base al cual, además, ambas instancias prepararon un proyecto para su presentación a donantes, cuyos objetivos siguen aún vigentes.

ii) Programa de Energía y Mitigación del Cambio Climático

Durante el período, se apoyó la realización y se participó en la moderación de la Conferencia “Género, Minería y Recursos Hídricos: Interconexiones, Retos y Miradas a Futuro”, realizada del 16 al 17 de febrero de 2017 en Lima, Perú. Este evento, para el cual el DDS recibiera asistencia técnica de la CIM, fue coordinado por la Pontificia Universidad Católica del Perú con el apoyo del *Canadian International Resources and Development Institute*. El objetivo del evento fue fomentar un espacio de diálogo y reflexión sobre la problemática de género en el contexto extractivo, haciendo énfasis en la minería y el uso de los recursos hídricos. Contó con la participación de instancias gubernamentales, incluyendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú, autoridades regionales y municipales, organizaciones de la sociedad civil, empresas mineras, organizaciones internacionales y a academia.

d) Secretaría de la Comisión Interamericana de Puertos (CIP)

El *Plan de Acción de Cartagena* (2014-2016) de la CIP, define seis áreas temáticas prioritarias, siendo una de ellas la de “Responsabilidad Social Corporativa y Mujer Portuaria”, la cual reconoce el rol y participación de la mujer en las operaciones portuarias y por ende continúa realizando esfuerzos encaminados a promover el incremento de la participación laboral de la mujer.

Reconocimiento a Mujeres Sobresalientes en el Sector Portuario de las Américas (29 de enero – 29 de abril, 2016), para reconocer la trayectoria profesional de mujeres destacadas en los sectores marítimo y portuario, incluyendo logros sustantivos, su participación, contribución y liderazgo para el desarrollo integral de los puertos de las Américas; visibilizar el papel que desempeña su liderazgo en el impulso de la competitividad; contribuir a la promoción de la igualdad de género en los Estados Miembros; y a promover un sistema portuario competitivo, socialmente responsable y con igualdad de género. Llevado a cabo en colaboración con la Autoridad Marítima de Panamá (AMP) y la CIM. Se premiaron a ocho mujeres de Brasil, Chile, Jamaica, Estados Unidos, Panamá y Uruguay durante el Seminario Hemisférico sobre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la Igualdad de Género en el Sector Portuario de la CIP, en la Ciudad de Panamá, Panamá el 29 de abril de 2016, con la participación de la CIM.

Seminario Hemisférico sobre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la Igualdad de Género en el Sector Portuario: Creando Conciencia, Tomando Acción, a realizarse del 27 al 29 de abril de 2016, Ciudad de Panamá, Panamá en colaboración con la AMP, las Autoridades Portuarias de la CIP y puertos públicos y privados, representantes de la academia y funcionarios líderes de la industria marítima. El objetivo fue proporcionar una plataforma internacional para el diálogo del más alto nivel de gobierno y del sector privado para identificar prácticas consolidadas que promuevan acciones estratégicas sostenibles, inclusivas y socialmente responsables; fomentar operaciones portuarias socialmente responsables y con igualdad de género mediante el intercambio de prácticas exitosas entre puertos públicos y privados, representantes de la academia y funcionarios líderes de la industria marítima; y visibilizar el papel esencial que desempeña la igualdad de género en el impulso de la competitividad. Tomaron parte 80 participantes de 12 Estados Miembros de la CIP/OEA, quienes fueron capacitados en

la promoción de acciones estratégicas sostenibles, inclusivas y socialmente responsables, así como en el fomento de operaciones portuarias socialmente responsables y con igualdad de género.

e) Young Americas Business Trust

El YABT, a pesar de no contar con un mandato específico, desarrolla estrategias para integrar la perspectiva de género en sus programas aplicando un enfoque de género en el desarrollo de sus programas, acompañando el desarrollo de programas dirigidos a mujeres, promoviendo la inclusión de las mujeres en eventos internacionales, entre otros. Asimismo, trabaja el enfoque de género en los *cursos internacionales* desarrollados a partir de la cooperación establecida con MASHAV, la Agencia Israelí de Desarrollo de Cooperación Internacional y el Centro de Capacitación Golda Meir Monte Carmel (MCTC), garantizando equidad de género en los cupos y desarrollando cursos en Israel de “Apoyo a la microempresa” que buscan empoderar a las mujeres. En sus dos ediciones anuales se dota a las y los jóvenes de herramientas para desarrollar su idea de negocio o expandir su pequeños emprendimientos.

- *Premio a la Mujer Emprendedora de Alto Impacto – TIC Americas 2016*, se enfoca en proyectos orientados a la mujer en áreas de educación, empleo digno o capacidades laborales, que hayan tenido impacto en América Latina. Destaca criterios como liderazgo, modelos de negocios escalables, adaptables, con impacto en la sociedad, etc. Se realizó en alianza con PepsiCo Latin America.
- *Premio a la Mujer Innovadora de las Americas – TIC Americas*, destaca criterios como liderazgo, modelos de negocios escalables, adaptables, con impacto en la sociedad, entre otros. Este reconocimiento hace parte de la XI Edición de la Competencia Talento e Innovación de las Américas (TIC Americas). Se realizó en alianza con el Banco Mundial.
- *Foro de Jóvenes de las Américas*, orientado a promover la participación política juvenil, en el que a través de becas, se fomenta el acceso de las mujeres en dicho espacio. Se realiza continuamente y en paralelo a la Cumbre de las Americas, y en coordinación con el país sede de las Asambleas Generales y Cumbres. De la misma forma, se realizó la *Semana Global del Emprendimiento* (2da. semana de noviembre 2016, que permite promover la participación de mujeres en eventos de nivel internacional.

6. Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM)

a) Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas

Proceso de Evaluación del MEM, es un programa continuo desde el año 2000 a la fecha. Lleva a cabo evaluaciones nacionales y hemisféricas de las políticas de control de drogas de los 34 Estados Miembros. Cuenta con los 34 informes nacionales de políticas de control de drogas por cada ronda de evaluación. Al presente se han completado seis rondas de evaluación y en 2017 se trabajará en la revisión del proceso de evaluación para iniciar la 7ma Ronda en 2017 para evaluar la implementación del Plan de Acción (2016-2020) de la Estrategia Hemisférica sobre Drogas (2010) de la CICAD.

Sistema Interamericano de Datos Uniformes sobre el Consumo (SIDUC) en países Latinoamericanos desde 1997, esfuerzo orientado a crear un sistema hemisférico de datos comparables sobre el consumo de drogas. A la fecha se ha logrado: i) estudios epidemiológicos sobre el consumo de drogas en todos los países miembros de la OEA; ii) todos los estudios que provienen del sistema SIDUC cuentan con una metodología comprensiva para levantar datos representativos a nivel nacional, contando siempre con un balance de género; y iii) dos informes comprensivos sobre el consumo de drogas en el hemisferio, incluyen análisis de género 2011 y 2015. Han venido participando los Observatorios Nacionales de Drogas (OND’S) de los Estados Miembros, el *National Institute on Drug Abuse (NIDA)* y el *Canadian Centre on Addiction and Mental Health (CAMH)*.

SIDUC –Caribbean: Drug Information Networks, en marcha desde 2005 para la creación de redes nacionales de información sobre drogas en los Estados Miembros del Caribe con el fin de informar las

políticas y prácticas de drogas en esos países. En 2015 se creó un Sistema de Información sobre Centros de Tratamiento que muestra una gama de información estandarizada respecto a las características de las personas que buscan tratamiento. Esto permite el análisis de género que se realiza en este grupo vulnerable para que los resultados, así como recomendaciones puedan ser articulados en base al mismo. Participan 10 centros de tratamiento del Caribe.

Programa Internacional de Capacitación en Investigación para Profesionales de la Salud y Áreas Relacionadas para Estudiar el Fenómeno de las Drogas en América Latina, llevado a cabo desde 2003 a a fin de levantar el nivel de ciencias de la salud relacionado con el consumo de drogas. Los logros incluyen: (i) Más de 110 personas de la región capacitadas a nivel posgrado en temas de la investigación de drogas y las ciencias de la salud relacionados con drogas. De los 110 capacitados, el 69% han sido mujeres. (ii) Más de 300 publicaciones sobre el consumo de drogas y sus consecuencias y otros aspectos relacionados con la salud en América Latina y el Caribe. (iii) Desde el inicio del proyecto, todos los estudios realizados han incorporado un análisis de género. Más allá del análisis estándar, un estudio ha enfocado específicamente el impacto de la violencia asociada al consumo de drogas en las mujeres.

Programa Modelo de Capacitación y Certificación de Proveedores de Tratamiento y Rehabilitación para personas afectadas por el uso de drogas y violencia relacionada (PROCCER), es ejecutado en 22 países del hemisferio por la Sección de la Reducción de la Demanda de la CICAD, con la cooperación financiera de los gobiernos de Estados Unidos de América y Canadá. Su objetivo es contribuir a optimizar la calidad de atención en los servicios de prevención, tratamiento y rehabilitación de la drogadicción y la violencia relacionada con el uso de drogas, a través del establecimiento de un mecanismo de capacitación y certificación de recursos humanos, profesionales y no profesionales, vinculados con el tratamiento de personas con problemas asociados al consumo de drogas. En el marco de PROCCER, CICAD se encuentra en un proceso de desarrollo y adaptación de estándares para el desarrollo de mejores prácticas para el tratamiento del abuso de drogas orientado hacia las mujeres y el desarrollo de protocolos que tratan temáticas asociadas a la mujer. Los protocolos y la currícula de capacitación para este componente con orientación a género del Programa PROCCER, están basados en el programa GROW. Los países pilotos para la ejecución del Programa serán Perú, Colombia, y Costa Rica.

Mediante la *Construcción de Estrategias Nacionales sobre Drogas y Planes de Acción* se asiste a los Estados Miembros en la generación de Estrategias Nacionales sobre Drogas y Planes de Acción. Cada vez que los Estados solicitan asistencia técnica de la SE-CICAD, en las acciones de capacitación y/o orientación de la metodología que deben utilizar para el desarrollo de dichas estrategias y planes, se incluye la necesidad de observar una perspectiva de género, no sólo en la formación de los cuadros que han de conformar los equipos que aplican dichas políticas, sino también y sobre todo en las respuestas que han de dar a las necesidades de perfiles poblacionales concretos, en los que hay que destacar la necesidad de generar programas y acciones que puedan dar cobertura de tratamiento para mujeres en concreto.

Programa de Alternativas al Encarcelamiento para Delitos Relacionados con las Drogas, ejecutado desde 2014, tiene como principal objetivo identificar alternativas al encarcelamiento, a partir del estudio de experiencias desarrolladas en diferentes países del mundo, las cuales permitirán identificar opciones al uso excesivo del encarcelamiento en los delitos relacionados con drogas. Lo anterior, a fin de ofrecer a los Estados Miembros un conjunto amplio de posibilidades que les permitan avanzar en el diseño e implementación de políticas que sean al mismo tiempo factibles, efectivas y más respetuosas de los derechos humanos. Este proyecto hace un esfuerzo por documentar los impactos diferenciados de las alternativas al encarcelamiento sobre esas poblaciones; siendo uno de los impactos más claros sobre grupos poblacionales excluidos y discriminados el que se refiere a las mujeres, en especial aquellas en condición de vulnerabilidad económica. Aunque quienes se encuentran encarcelados por delitos vinculados a las drogas son en su mayoría hombres, cada vez hay más mujeres que participan en distintas etapas del negocio de las drogas y reciben penas desproporcionadas al nivel del delito.

Mediante los *Tribunales de Tratamiento de Drogas (TTD)*, en funcionamiento desde 2011, se promueve la implantación de TTD en los Estados Miembros como alternativa al encarcelamiento para infractores dependientes de drogas. Como parte de los resultados, en el caso de Nuevo León, casi todas las personas que participaron en los tribunales de tratamiento de adicciones han sido acusadas de violencia doméstica, que incluye violencia con su pareja y violencia con hijos, padres, hermanos u otros familiares. Este enfoque en cuestiones de violencia doméstica refleja la elegibilidad legal al momento de la implementación del programa piloto para el mecanismo de suspensión del juicio" mencionado. Además, este enfoque refleja el atractivo cultural -en México- de un nuevo modelo innovador que tiene oportunidades de apoyar, fortalecer y reintegrar familias que recientemente han sido afectadas por un comportamiento antisocial. Del mismo modo, el objetivo de la rehabilitación familiar es un elemento distintivo que se concibe como una prioridad particularmente alta en el modelo implementado en Nuevo León. Por otro lado, en la República Dominicana, los jueces de garantía, así como jueces de control y ejecución de la pena que se han involucrado en el proceso de implantación del modelo de tribunales de tratamiento de drogas, admiten casos de violencia de género. Proyecto llevado a cabo en colaboración con las Comisiones Nacionales de Drogas y Ministerios de Justicia y de Salud de los Estados Miembros.

El *Proyecto Salud y Vida en las Américas (SAVIA)*, desde el 2011 busca fortalecer la prevención, la mitigación y la integración social en materia de drogas en el ámbito local, como apoyo a los procesos de descentralización de las políticas de drogas en el Hemisferio. Durante 2015, se continuó promoviendo el desarrollo y aplicación de metodologías y herramientas para una mejor gestión local e integrada del problema droga, privilegiando el componente de género. Paralelamente se organizaron talleres de capacitación en materia de diagnóstico, planificación y coordinación de políticas y servicios a nivel local todos priorizando estrategias de género, dirigidos a funcionarios municipales y otras entidades de gestión territorial (juntas departamentales, etc.). En la temática de integración social y drogas, el programa SAVIA continuó apoyando iniciativas para la difusión de buenas prácticas con componente de género y avances institucionales en los países. Participan Comisiones Nacionales de Drogas, ONG Universidades y redes de trabajo y comunitarias en drogo-dependencias.

b) Secretaría del Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE)

En el área de Seguridad Cibernética, desde el 2015 se busca fomentar mayor discusión en materia de género, mejorar la comprensión sobre el impacto diferencial de los asuntos relacionados con seguridad cibernética y delito cibernético sobre los hombres y las mujeres, y mejorar el acceso a herramientas y conocimientos sobre género y seguridad cibernética en la SG/OEA, los Estados Miembros y los socios del Programa de Seguridad Cibernética. Asimismo, se busca contar con datos desagregados por sexo en las encuestas realizadas para medir el éxito de las actividades del Programa e incluir una perspectiva de género en el desarrollo de estrategias nacionales de seguridad cibernética. Avances incluyen:

Se destaca que anteriormente, en el área de Seguridad para Eventos Mayores, se realizó el *Taller Regional para Mejorar la Capacidad de las Mujeres involucradas en Seguridad para Eventos Mayores*, en Canadá del 10-12 marzo de 2014. Durante dicho evento participaron mujeres pertenecientes a cuerpos policiales de 21 Estados Miembros, quienes durante tres días aprendieron, compartieron e intercambiaron experiencias, información y principales barreras respecto a sus carreras, así como recomendaciones para construir mayor equidad de género en sus respectivas agencias. Entre las presentaciones se contó con presentaciones de oficiales mujeres de la Real Policía Montada de Canadá, quienes brindaron perspectivas completas sobre la experiencia canadiense encaminada a crear un ambiente respetuoso en el lugar de trabajo donde se promueve la igualdad de género entre otras habilidades operacionales. Se contó con la participación de la CIM en un panel de apertura del taller y en sesiones de ejercicios prácticos, así como con una presentación en la inauguración de la reunión de las autoridades – puntos focales del Hemisferio en materia de seguridad para eventos mayores. Estos eventos se realizaron conjuntamente con el Instituto de Investigación sobre Crimen y Justicia de Naciones Unidas (UNICRI, por sus siglas en inglés).

Igualmente se llevaron a cabo *Cursos en Seguridad Aeronáutica* en asuntos como técnicas de inspección dentro de los cuales oficiales de seguridad aprendieron cómo manejar situaciones sensibles a género en los puestos de control de inspección sin comprometer la seguridad. Con respecto a la integración de la perspectiva de la igualdad de género y de derechos, el programa de seguridad de aviación ha asegurado que se sigan algunas de las recomendaciones provistas por la CIM.

c) Departamento de Seguridad Pública (DSP)

Proyecto para la Prevención y Reducción de Homicidios, llevado a cabo entre septiembre 2016 y septiembre de 2017, con el objetivo de brindar herramientas que contribuyan a mejorar la calidad, eficacia y transparencia de las campañas, programas y proyectos implementados por Estados Miembros de la OEA en la prevención y reducción de los homicidios. Al final del proyecto se espera contar con un banco con programas, políticas, planes y proyectos para la prevención y reducción de los homicidios presentado y consultado por los Estados Miembros; una comunidad virtual con funcionarios y expertos en materia de prevención y reducción de homicidios lanzada, activa y utilizada; un compendio de lecciones aprendidas y buenas prácticas en materia de prevención y reducción de homicidios elaborado, en constante actualización y referenciado por los Estados Miembros; un diagnóstico sobre el estado del acceso a la información sobre homicidios elaborado y presentado; recomendaciones sobre cómo mejorar el acceso a la información sobre homicidios elaboradas y adoptadas por los Estados Miembros; un directorio de instituciones y expertos en prevención y reducción de homicidios generado, en constante actualización y consultado; y bibliografía sobre prevención y reducción de homicidios sistematizada en un único lugar, accesible y consultada por los Estados Miembros. Socios en este esfuerzo incluyen Open Society Foundations y Fundación para las Américas.

El Observatorio Hemisférico de Seguridad desagrega información por sexo a fin de contar con estadísticas sobre violencia contra las mujeres, y así responder adecuadamente a las necesidades en los países de la región. Al menos 18 variables del Observatorio están desagregadas por sexo. A través de esta desagregación se intenta entender la prevalencia delictiva y de violencia entre las mujeres y reflejar el cuadro de inseguridad que experimentan, particularmente, las mujeres.

El *Plan de Trabajo para Combatir la Trata de Personas en el Hemisferio Occidental para los años 2015-2018* fue aprobado en diciembre 2014 y puesto en práctica a través de su incorporación en el Programa Interamericano de Prevención de la Violencia y el Delito. Busca la inclusión de diversas directrices en las próximas acciones del DSP incluyendo:

- Promover valores y prácticas mediante programas de educación y oportunidades de empleo dirigidos a la convivencia con la diversidad, sea étnico racial, lingüística, cultural, religiosa, socioeconómica, de género u orientación sexual con la finalidad de combatir la trata de personas
- Articular leyes, políticas y programas destinados a la promoción de la protección de los derechos humanos, la erradicación de la pobreza en particular la pobreza extrema, y la marginación, la prevención de la violencia contra las mujeres, la protección integral de los niños, la educación, el trabajo, la migración, la salud y la no discriminación, así como el desarrollo económico y social, entre otros, para prevenir la trata de personas
- Formular estrategias y desarrollo de la capacidad para responder rápidamente ante la trata de personas, principalmente para la mujeres en situación de vulnerabilidad, las poblaciones vulnerables y en situación de riesgo, en especial, niños, niñas y adolescentes, jóvenes, migrantes, comunidades indígenas, público LGTBI y personas con discapacidad, entre otras.
- Promover la creación de albergues de emergencia, transitorios y de largo plazo apropiados para las víctimas de trata de personas, tomando en consideración el género, la edad y otros factores pertinentes, o según el caso, ampliar los que ya existen.

- Elaborar políticas y programas de protección a las víctimas de trata de personas con base en el respeto por los derechos humanos y tomando en consideración el género, la edad, la salud y otros factores así como los aportes de los sobrevivientes de la trata de personas.

d) Departamento contra la Delincuencia Organizada Transnacional

El DDOT es de reciente creación, sin embargo se trasladaron áreas ya existentes en otros Departamentos, como de CICAD, CICTE y DPS, por lo que se mantiene como política, dentro del marco del seguimiento a las capacitaciones y actividades de asistencia técnica que se brinda a los Estados Miembros, identificar brechas de género puntuales. Esto incluye que en la agenda de cada sesión de capacitación, se reserve espacio que permita la presentación de experiencias, por parte de los/as funcionarias/os, sobre políticas o medidas con enfoque de género relacionadas a la prevención y/o persecución de la delincuencia organizada, y el impacto que esto haya podido tener. Asimismo, se procura la participación equitativa de hombres y mujeres como beneficiarios de las iniciativas llevadas a cabo.

7. Secretaría de Asuntos Hemisféricos (SAH)

La SAH se creó mediante Orden Ejecutiva No.08-01 Rev.9, denominada “Estructura de la Secretaría General”, el 11 de diciembre de 2015. Está compuesta por el Departamento de Gestión Pública Efectiva, anteriormente bajo la anterior Secretaría de Asuntos Políticos; la Secretaría de Cumbres, con rango de Departamento, y el Departamento de Iniciativas Estratégicas y Diplomacia Pública.

El Secretario de Asuntos Hemisféricos copreside con el Consejero para Estrategia y Desarrollo Organizacional, el Comité de Análisis sobre Iniciativas Estratégicas creado mediante Orden Ejecutiva No.16-02 titulada “Iniciativas Estratégicas de la Secretaría General”, adoptada el 9 de febrero de 2016 por el Secretario General de la OEA. Según esta Orden Ejecutiva, el Comité está integrado por los Jefes de Gabinete del Secretario General y del Secretario General Adjunto y todos los Secretarios. La CIM participará a través de su Secretaría Ejecutiva, para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todas las iniciativas que se vayan a analizar.

La SAH promueve en todas las actividades y programas que desarrolla, la inclusión de la perspectiva de igualdad de género y de derechos, particularmente, a través del referido Comité de Análisis sobre Iniciativas Estratégicas, mecanismo de diálogo y análisis a nivel de Gabinete.

a) Departamento de Gestión Pública Efectiva

El proyecto *Promoción y acceso al Derecho a la Identidad en el Triángulo Norte Centroamericano* (Guatemala/ Honduras / El Salvador), con fecha de inicio abril 2015, busca: (i) la instalación de sedes de los registros civiles en los principales puntos fronterizos de cada país; y (ii) el desarrollo de campañas de capacitación registral y de sensibilización para impulsar el registro de nacimientos de población fronteriza afectada por el subregistro. A la fecha, se capacitaron en los tres países un total de 266 funcionarios (153 mujeres y 113 hombres) registrales de 59 municipios fronterizos. También se realizaron talleres de promotorado registra, capacitándose a 197 voluntarios que residen en los municipios fronterizos (77 mujeres y 120 hombres). Por otro lado, en El Salvador se apoyaron trámites de nacionalización de 138 personas que podrían obtener la nacionalidad salvadoreña y recibir los beneficios sociales de programas para la niñez y para los adultos mayores. También se apoyaron procedimientos para subsanar problemas registrales y de identificación de 43 personas, para un total de 181 beneficiarios (101 mujeres y 80 hombres). Socios institucionales incluyen, en Guatemala, el Registro Nacional de las Personas de Guatemala, Registro Nacional de las Personas Naturales de El Salvador; y el Registro Nacional de las Personas de Honduras.

Apoyo a la Oficina de Identificación de Haití en la emisión de tarjetas de identidad a los migrantes haitianos en la República Dominicana, con fecha de inicio 29 de julio de 2016, está orientado a la creación de unidad especializada en la Oficina Nacional de Identificación de Haití para apoyar procesos de identificación de ciudadanos viviendo en el exterior; y a la realización de una Campaña de identificación de ciudadanos haitianos en la República Dominicana. El proyecto está actualmente preparando la campaña de sensibilización e identificación que se implementará en la República Dominicana en 2017. Como parte del diseño de la campaña se planificó la contratación de un especialista en género quien revisará tanto los componentes de sensibilización como la propuesta de implementación de la campaña. Esto permitirá asegurar que se tomen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres y se tomen en cuenta para temas como horarios y días de atención, ubicación de oficinas, etc. Socios incluyen la Oficina Nacional de Identificación y Archivos Nacionales de Haití.

Programa OEA para la Promoción de Gobiernos Abiertos en las Américas – enero a diciembre de 2016, cuyo objetivo fue fortalecer el Gobierno Abierto en las Américas, creando una red de jóvenes líderes de la región que reúna a actores del sector público, de la sociedad civil y del sector privado para generar soluciones innovadoras a los retos que enfrenta el Hemisferio. Se buscó una participación equitativa de mujeres a lo largo del desarrollo del proyecto, como jurados de selección, entre los expertos y miembros de los equipos participantes. Se realizó conjuntamente con–Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Fundación Avina, Centro Carter, Open Society Foundation, CAF y Konrad Adenauer Stiftung.

Ronda de Análisis del Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva – MECIGEP. Ronda de Análisis Colombia, bajo el tema: Modelo Único de Gestión y Planeación, realizado del 22 al 24 de agosto, Bogotá-Colombia, con objeto de crear espacios que faciliten el diálogo internares, intercambio de experiencias y de estrategias de cooperación técnica que apoyen el logro de objetivos y prioridades nacionales fijadas por cada uno de los Estados Miembros de la OEA. Se alcanzó la paridad de género con respecto a la participación. Asimismo, en el Informe Final MECIGEP está previsto incluir en las recomendaciones la perspectiva de género. Socios institucionales incluyeron, el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, la Secretaría General de la Presidencia de Chile y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador.

IV Edición del Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva – 2016, cuyo objetivo es Reconocer, incentivar y promocionar las innovaciones que en gestión pública se realizan en la región. Se realiza a través de un concurso abierto a todas las administraciones públicas (nacionales y locales) a nivel regional y de un proceso de selección a cargo de un Jurado de Expertos de reconocida trayectoria académica internacional. Se logró la inclusión del Criterio de Perspectiva de Género desde el 2014 (II Edición a la fecha.); la inclusión de la Categoría de Innovación en la Promoción del enfoque de Igualdad de Género y de Derechos; la inclusión de la Categoría de Inclusión social; y se logró una mayor participación de las mujeres como Jurado de Expertos. Se contó con la asistencia técnica de la Secretaría de la Comisión Interamericana de Mujeres, a fin de asegurar la inclusión apropiada de los criterios que aseguren la perspectiva de igualdad de género y de derechos esté efectivamente incorporada en el desarrollo del premio. Otros socios incluyeron: Entidades nacionales sobre gestión pública provenientes de 16 Estados Miembros de la OEA; el Departamento de Inclusión Social de la OEA. De las 159 postulaciones, 42 correspondieron a las Categorías de Género e Inclusión Social.

Reunión de altas Autoridades de Entidades Rectoras en Servicio Civil, realizada el 5 de septiembre, 2016 en Ciudad de México. Se presentó el estudio sobre “Promoción de la Integridad de los Servidores Públicos en su relación con los ciudadanos” y la Propuesta de Lineamientos para la Gestión de las Políticas de Integridad en las Administraciones Públicas de las Américas. Se realizó un análisis de los lineamientos sobre Integridad desde una perspectiva de género, con términos inclusivos, y se logró paridad de género en cuanto a la participación. Actividad realizada con la Coordinación con la Secretaría

de la Función Pública de México y con 11 Entidades Rectoras en temas de servicio civil de: Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Colombia y Uruguay.

Campus Virtual de la OEA, desde 2007 a la fecha, promueve la eficiencia y transparencia en la gestión gubernamental de los países de América Latina a través del fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios y sus instituciones. En 2016 a través de 35 ediciones, se capacitaron 1059 estudiantes entre funcionarios públicos, miembros de la academia y representantes de la sociedad civil en general. En particular, 515 fueron mujeres, correspondiente al 47% del total.

Mediante la Red Interamericana de Compras Gubernamentales (RICG), cuya Secretaría Técnica se encuentra en el DGPE, se promueve una mayor participación de las mujeres en la contratación pública. Durante el 2016 se realizaron 5 talleres en distintas áreas de las compras públicas, con la participación de 127 funcionarios públicos de LAC, de los cuales el 65% fueron mujeres. Se destaca que la Presidencia de la RICG por el periodo 2015-2017 recae bajo una mujer, la Directora de Chilecompra; el 50% del Comité Ejecutivo de la RICG está conformado por mujeres; y el 55% de los miembros de la red la conforman también mujeres. Socios en el desarrollo de la RICG incluyen, el BID y las Oficinas nacionales de contrataciones públicas de los países miembros de la OEA.

b) Secretaría de Cumbres de las Américas (SCA)

La SCA promueve y difunde iniciativas y programas sobre género de los actores del Proceso de Cumbres, incluyendo iniciativas y programas de la CIM, en el “Sistema de Seguimiento de las Cumbres de las Américas – SISCA”, espacio que permite la publicación de los resultados y avances de la CIM a una audiencia interamericana y mundial. También se difunde los Informes Nacionales de los Estados Miembros y de las Organizaciones del GTCC en cumplimiento de los mandatos de las Cumbres referentes a género.

Como parte de sus esfuerzos para promover una mayor inclusión de mujeres así como la temática de género y derechos de las mujeres en el marco de las reuniones y consultas del Proceso de Cumbres, a través de su directora, la SCA participó en la Trigésima Séptima Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, en Lima, Perú, en 24-25 de mayo de 2016 centrandó su presentación en el Proceso de Cumbres de las Américas. La Secretaría de Cumbres espera seguir manteniendo coordinación fluida con la CIM en la fase de seguimiento de la Séptima Cumbre de las Américas para asegurar que los compromisos en materia de género sean abordados e implementados adecuadamente; así como en el proceso de preparación de la Octava Cumbre de las Américas para reforzar acciones que avancen la perspectiva de género en las discusiones de las Cumbres. Asimismo, la SCA desarrolla esfuerzos continuos para contar con una participación paritaria entre hombres y mujeres en cada uno de sus eventos y actividades con los actores sociales. Esto se aplica para la selección de los participantes financiados y de los expositores/moderadores de las actividades.

c) Departamento de Iniciativas Estratégicas y Diplomacia Pública

Con respecto al Museo de Arte de las Américas, a pesar de que el Museo no tiene una estrategia definida para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos, trabaja constantemente por resaltar el trabajo tanto de mujeres artistas, curadoras y académicas dentro de sus programas. Dentro de la medida de sus capacidades hace lo posible por tener una representación equitativa de artistas, curadores y académicos, así como explorar temáticas de género en sus exposiciones.

8. Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)

a) Departamento de Recursos Humanos (DRH)

El DRH informó que continuó sus esfuerzos por integrar el balance de género a través de las siguientes actividades:

- Proporcionando a la SG/OEA información de su situación actual en temas de distribución geográfica y género dentro de los Informes Trimestrales de los Recursos Humanos de la Organización y en los Registros de Personal que prepara.
- Proporcionando a las áreas un reporte de representación de género por área como elemento a ser considerado en el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento.
- Distribuyendo un reporte a Directores, como parte del programa de Pasantías, en donde se les informa de la situación actual de representación geográfica y de género en sus áreas, con el fin de emitir recomendaciones sobre la nacionalidad y género de futuros pasantes.
- Desde 2016 en los anuncios de empleo se incluye la siguiente nota: “La OEA está comprometida en obtener un personal diverso y por lo tanto tomará en cuenta una amplia representación geográfica así como también la igualdad y equidad de género en la selección de candidatos”.

El DHR participa de manera activa en la Comisión para la implementación de dicha Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad.

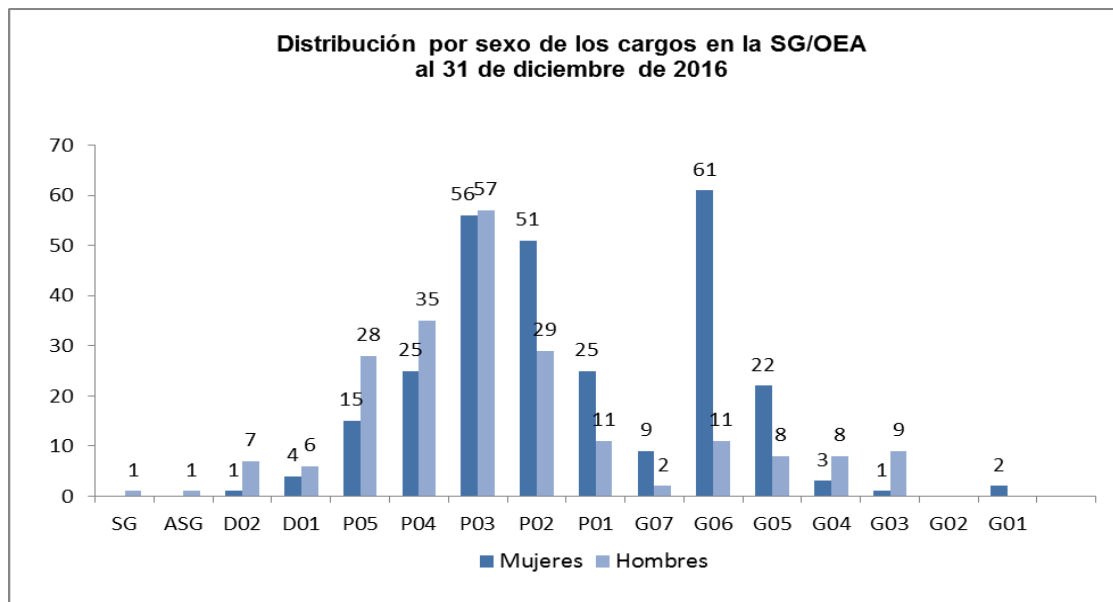
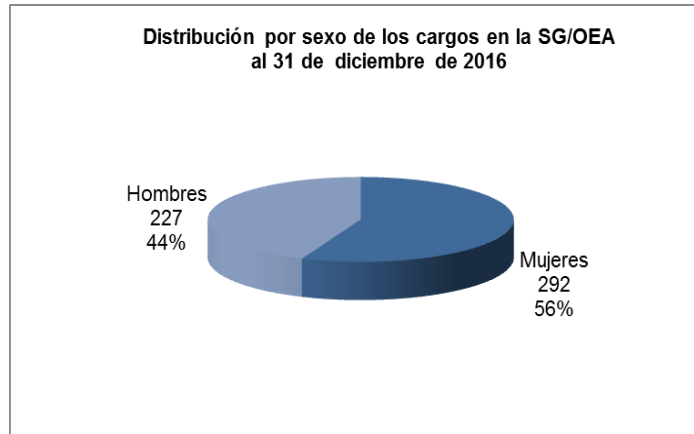
Durante el 2016, el DRH continuó reportando semestralmente estadísticas de género y representación geográfica de la SG/OEA dentro del Informe Trimestral de los Recursos de la OEA, en donde se incluyen gráficos de distribución de género en la SG/OEA a nivel general y por grado. Adicionalmente, en los informes trimestrales distribuidos a los Estados Miembros, el DRH incluye, entre otra información, el sexo de los candidatos que se postulan para las posiciones de concurso publicadas, promoviendo el principio de transparencia dentro de la ejecución de dichos concursos.

El DRH cuenta con información del personal de la SG/OEA disponible, específicamente en el Módulo de Recursos Humanos OASES, que permite la elaboración de estadísticas de género y de representación geográfica. A partir de octubre de 2012 se cuenta con una herramienta electrónica (*Organizational Personnel Database*, OPDB por sus siglas en inglés) que facilita el acceso a la información sobre la composición del personal de la SG/OEA para los Estados Miembros y funcionarios.

Con relación a la distribución de los cargos en la SG/OEA³, como se aprecia en los siguientes cuadros, si bien el número de mujeres excede al de varones en un 28,6% (el 56,3% del personal son mujeres), en la SG/OEA sigue persistiendo una clara segmentación laboral con la predominancia de varones en los puestos de toma de decisión.

Al 31 de diciembre de 2016, aproximadamente el 34,4% de los hombres que laboraban en la SG/OEA se encontraban en posiciones de P04 y superiores (tres y medio puntos porcentuales mayor que en 2015, equivalente a 31%), comparado al 15,4% de las mujeres. A nivel de D02 se destaca la ausencia de mujeres (con excepción de un caso).

³ Informe Semestral sobre la Administración de Recursos y el Desempeño del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, OEA.



Con respecto a las cifras reportadas el año anterior al 31 de diciembre de 2015, se observa que en los niveles P05 y P04 igualmente predominan los hombres. En el 2015, 71 hombres ocuparon dichos niveles (P4 y superiores), mientras que en tan sólo 50 mujeres ocuparon los mismos.

Asimismo, se observa que un 72,1% (en comparación a 72,26% de 2015 y 70% en 2014) de los cargos en servicios generales dentro de la SG/OEA (grados G07-G01) son ocupados por mujeres. Sólo a nivel G06 se observa la segunda mayor brecha de género al ocupar las mujeres el 84,7% (cifra similar de 2015) de los puestos en este nivel.

Estos cuadros no incluyen personal asociado (31) ni personal con Contrato por Resultado (CPR), el cual a diciembre de 2016 ascendió a 309 personas (Fondo Regular: 81 y Fondos Específicos: 228; 44,3% hombres y 55,7% mujeres).

b) Departamento de Servicios de Información y Tecnología

⁴ Department of Human Resources, Annex III, Headcount of Independent Consultants (CPRs) as of December 31, 2016.

La innovadora herramienta orientada al seguimiento de mandatos y metas de la SG/OEA en base a indicadores que permiten mostrar el grado de integración de una perspectiva de género en los mismos así como los recursos asignados a dichos mandatos y metas, y que fuera preparada por DOITS conjuntamente con el Departamento de Planificación y Evaluación y con la Comisión Interamericana de Mujeres en 2014, se encuentra disponible para su uso por parte del personal de la SG/OEA.

B. ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y DESCENTRALIZADOS

1. Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

La CIDH a través de su *Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres*, implementó un número de actividades durante el período. La Relatoría sobre Derechos de las Mujeres estuvo a cargo de la Comisionada Margarette May Macaulay. Durante el 2016 estuvo dedicada a difundir dos informes temáticos, uno sobre estándares jurídicos en materia de derechos de las mujeres, y otro sobre acceso de forma completa, accesible, confiable y oportuna a la información que maneja el Estado en materia de violencia y discriminación. La Relatoría también estuvo trabajando en un informe sobre la situación de las mujeres indígenas en la región. Esto fue posible en el marco de un proyecto con Dinamarca que comenzó en enero del 2013 y finalizó en diciembre de 2016.

El informe regional de la CIDH sobre mujeres indígenas contempla en su análisis como punto de partida la perspectiva y experiencia de las mujeres indígenas; el precedente interamericano e internacional sobre los derechos de los pueblos indígenas y mujeres; temas prioritarios de atención y asuntos que necesitan mayor abordaje en los tres países de enfoque y en las Américas; e incluirá recomendaciones orientadas a guiar a los Estados en su cumplimiento con los estándares internacionales en la materia.

El informe sobre acceso a la información, la violencia contra las mujeres y la administración de la justicia identifica obstáculos en este ámbito, buenas prácticas, y una serie de recomendaciones para los Estados sobre cómo mejorar su cumplimiento con los estándares de derechos humanos existentes sobre el acceso a la información. Se enfoca principalmente en la administración de la justicia y en áreas vinculadas con este sector, como legislación, políticas públicas y servicios.

La actualización del informe “Estándares jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres”, resume y analiza los estándares jurídicos del sistema interamericano sobre igualdad de género y derechos de las mujeres, así como el impacto que las recomendaciones y decisiones del sistema interamericano ha tenido en sentencias judiciales emitidas a nivel doméstico en la región.

El informe “Mujeres indígenas desaparecidas y asesinadas en Columbia Británica, Canadá” analiza el problema de las desapariciones y asesinatos de las mujeres indígenas en los últimos años y la respuesta del Estado de Canadá a esta situación. El informe incorpora una serie de recomendaciones con miras a fortalecer las acciones del Estado sobre protección y garantía de los derechos de las mujeres indígenas.

Entre las actividades realizadas en el marco de estas iniciativas durante 2016 se incluyen:

- a) El 5 de abril de 2016 fue presentado en Washington, DC el informe Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación, Actualización del 2011-2014.
- b) La Relatora llevó a cabo una visita promocional a Brasil entre el 27 de septiembre y el 1ero de octubre para estudiar de forma cercana la situación de derechos humanos de las mujeres afrodescendientes. Esta visita fue posible gracias al apoyo del Instituto de Raza, Igualdad y Derechos Humanos y la Articulación de Mujeres Negras en Brasil.

- c) Entre el 2 y 4 de noviembre, la Relatora realizó visita académica a Buenos Aires, Argentina, por invitación de Santiago A. Cantón, Secretario de Derechos Humanos del gobierno de la Provincia de Buenos Aires, en el marco de la cual la Relatora se reunió con varias autoridades de gobierno trabajando en políticas vinculadas con género y los derechos de las mujeres, e involucradas en el diseño de un plan provincial sobre género. La Relatora también ofreció una presentación sobre los estándares interamericanos vinculados con los derechos de las mujeres.
- d) La Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres colaboró en la investigación y redacción de un comunicado de prensa publicado por la CIDH en conmemoración del Día Internacional de la Mujer. El 8 de marzo de 2016, la Comisión exhortó a los Estados en América a crear condiciones favorables al ejercicio de los derechos de las mujeres.
- e) El 21 de marzo de 2016, la CIDH publicó un comunicado de prensa exhortando a los Estados a adoptar medidas para proteger los derechos de las mujeres afrodescendientes, en ocasión del Día Internacional por la Eliminación de la Discriminación Racial. En el comunicado, la CIDH instó a los Estados a adoptar medidas de acción afirmativa y políticas estatales integrales con el fin de erradicar la discriminación racial estructural.

Por otro lado, *la Relatoría de los Derechos de las Personas LGBTI* de la CIDH, la cual se encuentra a cargo del Comisionado Francisco Eguiguren Praeli, durante 2016 estuvo dedicada a difundir el informe temático sobre violencia contra las Personas LGBTI en América. Los esfuerzos de esta Relatoría se llevan a cabo con el apoyo del Gobierno de los Estados Unidos y el Gobierno de Holanda, desde el año 2015. El proyecto con Holanda culminó en julio de 2016 y el de Estados Unidos en octubre de 2016.

Durante el 2016 se buscaba continuar con el mandato de la Relatoría y, en particular, difundir el informe de violencia contra las personas LGBTI en América. Este informe se enfoca en la violencia perpetrada contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex (LGBTI) o percibidas como tales, o personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no normativas, o cuyos cuerpos difieren del estándar socialmente aceptado de los cuerpos masculinos y femeninos. En varios países de la región se han registrado avances significativos en el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI, sin embargo, continúan registrándose altos índices de violencia en todos los países de la región como un fenómeno social, complejo y multifacético, y no sólo como un hecho aislado o acto individual. El informe contiene más de 100 recomendaciones a los Estados para abordar y resolver este grave problema, dirigidos tanto a los Estados en general, como al poder legislativo, ejecutivo y judicial. Durante 2016., el informe estuvo disponible en español, inglés y portugués, digital como impreso.

Entre las actividades realizadas durante 2016 bajo esta Relatoría se incluyen:

- El 27 de enero de 2016, el Presidente de la Comisión James Cavallaro, el ex Secretario Ejecutivo de la CIDH, Emilio Alvarez Icaza, la Asesora del Secretario General de la OEA para Acceso a Derechos y Equidad, Ideli Salvatti, y la abogada que apoya a la Relatoría participaron en un panel de discusión con un miembro de la Coalición de Organizaciones LGBTTTI que trabajan en el marco de la OEA y varias defensoras trans de derechos humanos miembros de la Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans (REDLACTRANS), en el contexto del Lanzamiento del Informe de la REDLACTRANS sobre violaciones a los Derechos Humanos de las mujeres trans en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá.
- El 11 de febrero de 2016, el ex Secretario Ejecutivo de la CIDH, Emilio Álvarez Icaza, dio una presentación ante la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos (CAJP) de la OEA, sobre el trabajo de la CIDH en materia de orientación sexual, identidad de género y derechos de las personas LGBTI, en seguimiento a la resolución de la Asamblea General AG/RES. 2863 (XLIV-O/14). Derechos humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género.

- El 31 de marzo de 2016, la abogada que apoya a la Relatoría participó en el panel “Nuevas Fronteras en Derechos de Personas LGBTI”, organizado por American Society of International Law, en el marco de su 110ª Conferencia Anual, celebrada en Washington DC.
- El 1 de abril de 2016, el equipo que da apoyo a la Relatoría LGBTI y la Dirección de Promoción y Políticas Públicas de la CIDH organizaron una mesa redonda dirigida al personal de la CIDH para discutir la realización de un trabajo de investigación y documental sobre la situación de derechos humanos de personas LGBTI en el Sureste Asiático, titulado “Not Only Voices: LGBTI Persons in Southeast Asia”, realizado por un ex becario de la Relatoría LGBTI.
- El 5 de abril de 2016, el Comisionado Francisco Eguiguren, Relator para Derechos de las Personas LGBTI, presentó los principales hallazgos y recomendaciones del Informe de Violencia contra Personas LGBTI en las Américas, en el marco del 157º Período de Sesiones de la CIDH, donde también se presentaron otros tres informes temáticos de la CIDH aprobados en 2015.
- El 14 de junio de 2016, el Secretario Ejecutivo de la CIDH, Emilio Álvarez Icaza, presentó el Informe de Violencia contra Personas LGBTI en América en un panel en Santo Domingo, República Dominicana, en coordinación con el Instituto de Raza, Igualdad y Derechos Humanos. Estuvieron presentes el Presidente de la CIDH, Comisionado James Cavallaro y el Relator Especial para la Libertad de Expresión de la CIDH, Edison Lanza. Como co-panelistas estuvieron miembros de organizaciones de la sociedad civil de la región, incluyendo Christian King y Alejandra Sardá. Moderó Carlos Quesada, Director del Instituto de Raza, Igualdad y DDHH.
- El 11 de julio de 2016, el Relator para Derechos de las Personas LGBTI, participó en el “Seminario sobre Igualdad y No Discriminación en razón de la orientación sexual y la identidad de género para Parlamentarios de América Latina y el Caribe”, organizado por la organización Parlamentarios por la Acción Global (PGA) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), realizado en el Parlamento Uruguayo el 11 de julio de 2016. Se lanzó el Manual Parlamentario sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género preparado por PGA y el PNUD -- información clave sobre derechos humanos y acciones concretas para crear conciencia, examinar, y reformar el marco legal ante las necesidades de las personas LGBTI.
- Entre el 13 y 15 de julio de 2016, el Relator para Derechos de las Personas LGBTI, y la becaria que apoya el trabajo de la Relatoría participaron en la Conferencia Mundial: Derechos Humanos de las Personas LGBTI “No violencia, no discriminación e inclusión social”, co-presidida por los gobiernos de Uruguay y el Reino de los Países Bajos, celebrada en Montevideo, 13-15 de julio de 2016. El Relator estuvo como panelista principal en una de las sesiones de apertura Asimismo, la Relatoría LGBTI participó en el Grupo de Trabajo sobre Diplomacia Regional e Internacional.
- El 20 de julio de 2016, la especialista y la becaria que dan apoyo a la Relatoría LGBTI hicieron una presentación sobre terminología en materia de orientación sexual, identidad y expresión de género y sobre la situación de derechos humanos de personas LGBTI a funcionarios estatales de distintas ramas de los gobiernos de 10 Estados Miembros de la OEA, en el marco del Curso sobre el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos organizado conjuntamente por la CIDH, American University – Washington College of Law, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos – IIDH y el Robert F. Kennedy Human Rights.
- Entre el 31 de octubre y 5 de noviembre de 2016, el Comisionado y Relator sobre los derechos de las personas LGBTI, acompañado de la becaria que apoya el trabajo de la Relatoría, realizó una visita promocional a Brasil por invitación del Instituto de Raza, Igualdad y Derechos Humanos, visitando las ciudades de Brasilia, Salvador de Bahía y Belo Horizonte. El Relator lanzó el informe “Violencia contra personas LGBTI” en portugués. Además durante la visita se realizaron múltiples reuniones con organismos federales y estatales que trabajan con los derechos de personas LGBTI, y reuniones y paneles con OSC para recibir información sobre las problemáticas

que afectan a las personas LGBT en Brasil. Asimismo, la becaria que apoya la Relatoría impartió un taller de capacitación sobre el Sistema Interamericano de Derechos Humanos a activistas de la sociedad civil en Belo Horizonte, con enfoque en los derechos de personas LGBT.

La CIDH considera muy importante la colaboración que tiene con la Comisión Interamericana de Mujeres en la realización de las distintas actividades, especialmente en el marco de las Relatorías sobre los Derechos de las Mujeres y asuntos LGBTI.

2. Dirección General del Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (IIN)

El Plan de Acción 2015-2019 del IIN contempla dentro de sus enfoques para la acción impulsar el enfoque de género. La perspectiva de los derechos de la niñez y el enfoque de género son inseparables de la consolidación y profundización de las democracias, no solo como forma de gobierno, sino como estilo de vida respetuoso de la dignidad de todos por encima de las diferencias. Desde antes de su nacimiento, se depositan sobre los niños y niñas las expectativas correspondientes a sus roles de género y al nacer, son recibidos por un grupo humano organizado en función de estos modelos. La revisión crítica de estos modelos y la responsabilización de las figuras masculinas en el cuidado y crianza son elementos esenciales de una política de protección a la niñez con perspectiva de derechos.

Con respecto al *Programa de Cooperación Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes*, para las diferentes expresiones de violencia sexual, resulta ineludible el enfoque de género en todas las fases de las intervenciones. La desestructuración de los modelos de género y la atención a las necesidades y modalidades diferentes en que varones y niñas son afectados/as por la violencia debe ser un elemento central en las estrategias a desarrollar. El IIN está comprometido en dar especial importancia a la identificación y análisis de experiencias que tomen en cuenta esta perspectiva e incluirá la mirada de género en todas sus acciones. Además, espera trabajar con perspectiva de género en esfuerzos con adolescentes en las acciones bajo el marco del Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente, en todo el proceso de intervención penal así como en el de ejecución de las sanciones no privativas de la libertad.

A través del proyecto “*Lineamientos para el empoderamiento y la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes (NNA) en el internet en Centroamérica y República Dominicana*”, iniciado en octubre 2016, de 15 meses de duración, se busca fortalecer las capacidades de las autoridades encargadas de velar por la protección de los NNA en dichos países, brindándoles herramientas para su inclusión digital tomando en cuenta medidas de protección de los derechos de los NNA en el uso de las TICs. El contenido del documento final de lineamientos y orientaciones producto de este proyecto abordará las necesidades y características específicas de dichos segmentos y el impacto diferenciado sobre cada una de las prácticas que se identifiquen, incorporando recomendaciones específicas para el caso de la protección de las niñas y adolescentes. Socios en este proyecto incluyen: Patronato Nacional de Infancia Costa Rica, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA), la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República Guatemala, la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia Honduras, el Ministerio de La Familia, Adolescencia y Niñez de Nicaragua, la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENNIAF) Panamá, el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia de República Dominicana. Asimismo, por parte de la SG/OEA participan, el Departamento de Inclusión Social de la OEA, la CIDH, CITEI y CICTE.

3. Organización Panamericana para la Salud (OPS)

La OPS cuenta con una Política de Igualdad de Género desde 2005 cuyo objetivo es contribuir al logro de la igualdad de género en el estado de salud y el desarrollo sanitario, mediante investigación,

políticas y programas que atiendan las diferencias de género en la salud y sus factores determinantes, y promuevan activamente la igualdad entre mujeres y hombres. Los actores especiales de la Política de igualdad de género en la salud son los Estados Miembros a través de los Ministerios de Salud, Mecanismos de la Mujer, Oficinas de Seguro Social, Sociedad Civil, Oficinas Nacionales de estadísticas, Universidades, Instancias de Integración Gubernamental de las subregiones y la Organización de Naciones Unidas.

La OPS aprobó un nuevo Plan Estratégico 2014-2019 donde se ratifica la igualdad de género como tema prioritario (transversal) para el Secretariado y los Estados Miembros. Además de la igualdad de género, se adoptan otros ejes transversales – derechos humanos, equidad y etnicidad; los cuales se incorporan en el proceso de planificación general de la Organización. Asimismo, se planea introducir nuevos mecanismos para fortalecer el monitoreo de la incorporación de los temas en salud. Como parte de la implementación de la Política de Igualdad de Género, para el período se destaca lo siguiente:

A diez años de la aprobación de la Política de Igualdad de Género de la OPS en 2005, el informe de la Evaluación del Plan de Acción para la Implementación de la Política: 2009-2014 resume los hallazgos y análisis. Esta información se basa en el análisis de los 32 informes nacionales recibidos de los Estados Miembros como respuesta a cuestionarios auto-administrados durante octubre y noviembre del 2014, además de la información técnica y corporativa recabada del Secretariado. El reporte de la Evaluación se aprobó durante la Sesión 54^o Consejo Directivo de la OPS en octubre 2015. Se está preparando un video e infográfico sobre los resultados (en inglés y español) para apoyar una amplia difusión de los hallazgos; además de la diseminación/presentación de las líneas de acción nuevas.

La conclusión de la evaluación revela que el progreso que han notificado los Estados Miembros amerita un optimismo cauteloso. Hay progreso en la generación de datos desagregados; la capacitación de personal de salud; la incorporación de género en múltiples programas de salud; en el trabajo intersectorial, etc. Sin embargo, el progreso no es uniforme y la asignación de presupuesto es limitada e inestable.

La implementación del Plan de Acción para la Implementación de la Política incluye lo siguiente:

- Curso virtual de género y salud de auto enseñanza (4 horas), traducido al español en etapas finales para plena difusión.
- Aprobación de documento conceptual y resolución sobre la salud de los migrantes CD55.13 con definición amplia de la persona/población migrante.
- Trabajo estrecho con países sobre salud universal y género con temas como financiamiento en salud, salud mental, medición de igualdad etc.
- Organización de un webinar regional sobre masculinidades y suicidio en hombres en inglés y español, en el marco del día mundial de salud mental.
- Co-organización de un panel interagencial dentro de la XIII Conferencia Regional de las Mujeres y realizar una presentación sobre género y la protección social en salud.
- Reproducción, diseminación y exhibición del video – Una mirada más cercana a las desigualdades de género en salud en las Américas.
- Elaboración de la séptima edición del folleto estadístico género salud y desarrollo en las Américas 2016 (publicación en marzo 2017).
- Propuesta de indicadores de género y salud desarrollada en el marco de los ODS (en proceso de validación). Propuesta fue presentada en la reunión global sobre indicadores de género en Finlandia.
- Presentación sobre indicadores de género y salud en el XVII encuentro regional de estadísticas de género, organizado por INMujeres, CEPAL, INEGI y ONU Mujeres en México.
- Se estableció un acuerdo con la Universidad de Londres (University College of London UCL), formando una Comisión de Equidad bajo la Presidencia del Profesor Michael Marmot, para revisar la equidad en salud (incluyendo el eje de género) de 15 países en las Américas.

- Se definió un marco conceptual para revisar la situación de salud y barreras al acceso a salud de la población LGBT (resultados a presentarse en 2017).
- Se incorporaron elementos de género y salud en el curricular de formación de proveedores de salud para adolescentes, en la Universidad de las Indias (University of the West Indies –UWI).
- Se observó el día internacional de la mujer, diseminando información sobre los avances de género y salud en los países (folleto, tweets, laminas preparadas, nota de prensa etc.) Estos esfuerzos se han llevado a cabo en colaboración con los Ministerios de Salud, Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer, Oficinas de Seguro Social, Sociedad Civil, Oficinas Nacionales de Estadísticas, la ONU, personal interno de la OPS.

4. Secretaría de la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL)

La CITEL ha mostrado un importante avance en materia de género. Su Comité Consultivo Permanente de acuerdo a lo resuelto en la Resolución 160 (XIII-03) y Resolución 194 (XIX-11) sobre la “*Promoción de Igualdad de Género*” y “*La Cuestión de Género en la Región Américas*” respectivamente resolvió crear el “*Programa de Inclusión de Mujeres y Niñas en las TIC,*” y encarga a la Secretaría de CITEL informar sobre este mandato a los organismos internacionales y organizaciones y entidades especializadas en la materia, a fin de articular esta propuesta con programáticas actuales y emergentes en perspectiva de género. La colaboración de la CITEL con la CIM establecida en 2011 se ha fortalecido.

El “*Plan Estratégico de la CITEL 2014-2018*” (CITEL Res. 70) está dirigido a reducir la brecha digital y la desigualdad, especialmente en las zonas insuficientemente atendidas, incluyendo mujeres y personas con discapacidades. Mediante la implementación del “*Plan de Trabajo 2014-2018*” CCP.I/RES. 227 (XXIV-14), se realizan actividades a través de la Relatoría sobre Banda Ancha para el Acceso Universal y la Inclusión Social, para evaluar las necesidades de grupos sociales con problemáticas específicas vinculadas al acceso, uso y apropiación de las TIC, promoviendo su inclusión social. Entre las actividades llevadas a cabo recientemente, se incluyen:

Proyecto Beneficio del uso de las TIC como herramienta para el empoderamiento de la mujer, en particular para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, de dos años de duración, como seguimiento a Resolución CCP.I/RES 243 (XXVII-15) aprobada en la XXVI Reunión del CCP.I, Cusco, Perú, en mayo de 2015, y la Resolución CCP.I/RES. 258 (XXVII-15), que incluye la *Hoja de ruta 2016-2018* para el desarrollo de proyectos, recursos humanos y financieros para promover el acceso, la utilización y el liderazgo de las mujeres en el desarrollo de las TIC. El objetivo de este proyecto es identificar, buscar e impulsar la aplicación de las TIC como herramienta para el empoderamiento de las mujeres, en particular en la prevención y erradicación de la violencia contra ellas; a través de investigación aplicada, intercambio de experiencias, identificación de mejores prácticas, realización de seminarios y talleres, formulación de programas de trabajo, desarrollo de políticas, cursos en línea, desarrollo de contenidos y aplicaciones (app); generación de indicadores de género.

Convocatoria y Bases para la Premiación “Las TIC para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres” (CCP.I/RES. 259 (XXVII-15) (marzo a septiembre 2016, realización anual), con el fin de reconocer las mejores contribuciones y ejemplos de liderazgo respecto al uso de las TIC para contribuir a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Se premiaron tres 3 experiencias de la región correspondientes a Brasil (*an App to Protect Women Against Violence*), Colombia (aplicación móvil *Ellas Libres de Violencias*, correspondiente a la Red Nacional de Mujeres) y México (Ecos de Mirabal) y se realizó con la CIM y con la participación de los Estados Miembros.

Participación en *el Grupo de Expertos sobre las Mujeres en la Normalización (WISE) de la UIT*, febrero 2016, que buscó fomentar la participación de las mujeres en los trabajos de normalización, las

telecomunicaciones/TIC y otros campos conexos, y reconocer la labor de aquellos hombres y mujeres que han realizado una contribución notable al fomento del trabajo de las mujeres en estas esferas,

Preparación de la Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones (CMDT-14) (2014- 2017), para evaluar los trabajos de la UIT sobre perspectiva de género. Preparación de la Conferencia de Plenipotenciarios de la UIT (2014-2018), para evaluar los trabajos de la UIT respecto a la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres mediante las TICs.

Participación en la *Premiación de la UIT-Naciones Unidas sobre la Igualdad e integración de una perspectiva de género en la tecnología (GEM-TECH)*, octubre 2016, que permitió el reconocimiento de logros excepcionales, personales o institucionales, y de estrategias innovadoras de empoderamiento de mujeres a través de las TIC.

Participación en la iniciativa *Igualdad: Alianza para la igualdad de género en la era digital* (UIT y ONU Mujeres), octubre 2016, que es una coalición de programas dedicados a las mujeres y las niñas en la tecnología, con una visión de aprovechamiento del poder de las TIC a fin de acelerar los avances mundiales para colmar esta brecha digital de género. La Alianza Mundial prestará especial atención a tres áreas de acción: ACCESO: Lograr la igualdad de acceso a las tecnologías digitales; CALIFICACIONES: Empoderar a las mujeres y niñas calificadas para que se conviertan en creadoras de TIC; y LÍDERES: Promover a las mujeres como dirigentes y empresarias de TIC.

5. Antetítulo Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)

El IICA cuenta con una Política Institucional de Género formalmente establecida en noviembre de 2016. Entre los proyectos a través de los cuales promueve la igualdad de género y derechos, se incluye:

Proyecto Insignia Inclusión en la Agricultura y los territorios Rurales (2014- 2018), orientado a promover el diseño y gestión participativa de políticas públicas, la dinamización incluyente de las economías territoriales y el empoderamiento de los actores sociales, para la inclusión con equidad en la agricultura y los territorios rurales, con énfasis en grupos en condiciones de vulnerabilidad de la agricultura familiar. Realizado con los Ministerios de Agricultura y de Desarrollo Rural de los 10 países participantes del proyecto, gobiernos locales de los territorios seleccionados, grupos seleccionados de poblaciones excluidas, otras instituciones y organizaciones locales. Entre los resultados se incluye:

- Se mejoraron capacidades institucionales de 147 instituciones de los gobiernos nacionales y subnacionales vinculadas a diferentes áreas de actuación gubernamental de Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Guyana, Honduras, México y Surinam, para el diseño, implementación y gestión participativa de marcos institucionales, políticas e instrumentos para la promoción del desarrollo territorial incluyente, por medio de la participación de 562 técnicos en 77 eventos nacionales y 62 eventos territoriales.
- 8 instancias de articulación, diálogo y concertación territorial, que reúnen 68 instancias gubernamentales, 19 ONG y 104 organizaciones de agricultura familiar, de Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México y República Dominicana, mejoraron sus capacidades de organización, planificación, gestión social, acción colectiva e incidencia política, mediante procesos de fortalecimiento de capacidades, intercambios de experiencias y prácticas, territorialización de las políticas, elaboración de planes territoriales e instrumentos de gestión participativa, e implementación de iniciativas económico-productivas que amplían oportunidades de inclusión de grupos excluidos.
- Se elaboraron documentos oficiales de políticas públicas de desarrollo territorial e inclusión en Costa Rica, Ecuador y México. Además, se han elaborado insumos para la construcción de políticas Costa Rica, Guatemala y Honduras.
- Se elaboraron al menos 96 proyectos económicos o planes de negocio con base en las metodologías de Activación Territorial, Link/CIAT y CANVAS en Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador,

Guatemala, Honduras, México y Surinam, para atender a emprendimientos y demandas productivas de más de 1.400 agricultores familiares excluidos (mujeres, jóvenes, poblaciones indígenas y afrodescendientes, hombres), en diversas áreas de interés, a fin de mejorar la disponibilidad de alimentos, el acceso a mercado y la generación de ingresos.

- Más de 98 organizaciones económicas de agricultura familiar (cooperativas, asociaciones, grupos informales, redes de jóvenes y mujeres, federaciones, cajas de ahorro y crédito, etc.) de Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Guyana, Honduras, México y Surinam reciben apoyo para fortalecer sus capacidades organizativas y de liderazgo de más de 760 dirigentes y líderes en temas relacionados a organización económica, certificación de la producción, administración de cajas rurales, transformación, comercialización, turismo, etc.
- Más de 1.500 personas (40% fueron mujeres y 27% jóvenes) de grupos excluidos de los territorios seleccionados en Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, México, República Dominicana y Surinam, fortalecieron sus capacidades en temas relativos a empoderamiento, a partir de la formación en temas tales como mejora de la autoestima, liderazgo, asertividad, manejo de conflictos, asociatividad e incidencia política.
- Aproximadamente 1.450 familias ampliaron su participación en la toma de decisiones de las instancias de articulación y concertación para el desarrollo territorial, a partir del desarrollo de acciones afirmativas y buenas prácticas de inclusión como el desarrollo de criterios inclusivos para la participación de grupos vulnerables; la conformación y fortalecimiento de redes, asociaciones y cooperativas de grupos excluidos (mujeres, jóvenes, agricultores familiares y artesanos, personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes y adultos mayores); apoyo en la elaboración de planes de negocio e implementación de proyectos de emprendimiento para la generación de ingresos y seguridad alimentaria, entre otros.

Proyecto Euroclima (2014-2017), busca contribuir a la ejecución de la acción denominada: EUROCLIMA -Agricultura Sostenible, Seguridad Alimentaria y Cambio Climático en América Latina: Fortalecimiento de las capacidades de los actores clave para adaptar el sector agrícola al cambio climático y mitigar sus efectos. Realizado con apoyo de la Unión Europea. Resultados incluyen:

- La formación de capacidades en temas relativos al proyecto (disminución a la vulnerabilidad a la sequía, cambio en el uso de la tierra, adaptación al cambio climático y planificación, huella hídrica, financiamiento, género, etc.) de técnicos y técnicas de ministerios de agricultura y ambiente, academia y sector privado vinculado al tema de agricultura. En total fueron capacitadas, mediante talleres, foros, cursos y visitas de campo cerca de 3.217 personas participantes de 17 países, de las cuales un 43% eran mujeres.
- Estados Miembros cuentan con 14 nuevas publicaciones, entre ellas “Un Día En La Finca: La Mujer Rural y su Papel en la Seguridad Alimentaria”

Programa Regional de Investigación e Innovación por Cadenas de Valor Agrícolas (PRIICA), (2010-2-17), orientado a ejecutar el PRIICA. Se encuentra en ejecución la Estrategia de abordaje del Enfoque de Género en Consorcios Nacionales de Innovación del PRIICA se encuentra en ejecución. Socios incluyen la Unión Europea – Grupo Técnico de Innovación y Tecnología Presanca INCAP Consorcios Nacionales de Innovación (ONGs, Universidades, etc)

6. Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH)

La Secretaría General del IPGH manifestó que se cuentan en la institución con acciones afirmativas encaminadas a incluir la perspectiva de género como pilar fundamental. Presenta evidencia de una activa participación de las mujeres en la Comisión, donde mujeres vienen presidiendo jefaturas de departamentos y cargos más altos de comisiones, como las comisiones de historia cultural, geografía, educación, geofísica, geofísica aplicada y estudios interdisciplinarios. Asimismo, el Comité de Cartografía Temática y los Grupos de Trabajo de Cartas Aeronáuticas, del Mapa Global de las Américas,

de Cartografía Táctil para personas con discapacidad visual de la “Comisión de Cartografía” están coordinados por mujeres. Asimismo, de acuerdo con el nombramiento realizado en cada uno de los Estados Miembros, en los siguientes países existen mujeres con el cargo de Presidenta de la respectiva Sección Nacional del IPGH: Brasil, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos de América y Guatemala. En cuanto a los proyectos de Asistencia Técnica en ejecución para el periodo, el 55% son coordinados por mujeres, siendo la Comisión de Geografía la que cuenta con mayor presencia femenina.

7. Fondo de Jubilaciones y Pensiones de la OEA

Manifestó no contar con estrategia o proyectos formales en que se integre la perspectiva de género, pero que la misma es tomada en cuenta al proveer los servicios a participantes y pensionados.

8. Fundación para las Américas

La Fundación para las Américas / *Trust for the Americas*, entidad afiliada a la OEA, sostiene que fomenta una participación paritaria de hombres y mujeres en las actividades de sus proyectos, así como la participación de organizaciones de mujeres en las iniciativas que implementa, considerando el enfoque de género de manera transversal en el marco de los mismos. Por ejemplo, en el *Programa de Oportunidades Económicas a través de la Tecnología en las Américas (POETA)*, uno de los programas bandera de la Fundación, orientado al desarrollo de capacidades para el trabajo, emprendimiento y empleo a través de la tecnología en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, y en el que se han capacitado 12,639 personas, siendo un 60% mujeres. Este esfuerzo se realiza en alianza con Microsoft y ONGs en los países mencionados.

Asimismo, entre agosto de 2016 y agosto de 2017, se lleva a cabo el proyecto *VIVE-Ven Inspírate y Vende*, orientado a capacitar en ventas y promotoría, atención al cliente y habilidades para la vida dirigido principalmente a mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad, y ayudarlas a conseguir empleo. A la fecha, se están capacitando 1000 mujeres y otras 283 ya culminaron.

9. Secretaría del Tribunal Administrativo

El Tribunal Administrativo tiene por mandato el resolver las controversias de naturaleza laboral entre la Secretaría General de la OEA y sus funcionarios y en este marco se reciben indistintamente casos de parte de funcionarios hombres y mujeres. Manifiesta que no cuenta con una estrategia concreta para integrar la perspectiva de igualdad de género, pero que existen garantías de que cada caso será tramitado y decidido con el mismo apego a los marcos normativos aplicables y con la misma imparcialidad, equidad y eficiencia, con independencia del género de los demandantes.

En febrero 2017 realizó un estudio que reveló que de las 289 causas presentadas a título individual, 184 fueron interpuestas por hombres y 105 por mujeres, lo cual representa el 64% y el 36% de participación, respectivamente. En términos de la composición de este órgano autónomo, el 89% de sus miembros han sido hombres y sólo un 11% mujeres.

10. Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

La CIM tiene bajo su responsabilidad supervisar, coordinar y evaluar el cumplimiento del PIA en coordinación con los Mecanismos Nacionales de la Mujer de los Estados Miembros. También es la encargada de brindar asistencia técnica y asesoría a todos los departamentos y otras instancias que conforman la SG/OEA, en sus esfuerzos orientados a avanzar la igualdad de género y el enfoque de derechos en sus políticas, proyectos y programas, como en su quehacer en general. Gran parte de los

esfuerzos descritos en este informe, que son llevados a cabo en los departamentos y órganos de la SG/OEA, han contado y cuentan con la asistencia y asesoría técnica de la CIM, en sus diversas fases.

Durante el período del informe, la CIM ha seguido trabajando en sus áreas programáticas: (i) Ciudadanía política sustantiva de las mujeres para la democracia y la gobernabilidad; (ii) Derechos humanos de las mujeres y violencia de género; (iii) Seguridad y ciudadanía económica; y (iv) Seguridad ciudadana desde un enfoque de género. Asimismo, ha reforzado sus esfuerzos relacionados a la Institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en la OEA, incluyendo la formulación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad de la Secretaría General de la OEA, adoptada el 7 de marzo de 2016 por el Secretario General. A ello se suma, la realización de un Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad llevado a cabo en la SG/OEA con la participación de todo el personal del Organización y órganos especializados del sistema interamericano. El detalle de estas actividades se encuentran disponibles en el Informe Anual de la CIM: documento CIM/doc.135/17.

Con respecto a las actividades realizadas en el marco del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará (MESECVI), de la cual la CIM actúa como Secretaría Técnica, el detalle de las mismas se encuentra en el documento CIM/doc.134/17.

Para efecto del presente informe, la CIM se encarga de coordinar y monitorear su preparación utilizando como insumos principales la información proporcionada por cada uno de los departamentos y órganos de la OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados.

C. OFICINAS NACIONALES

A continuación, se presenta información proporcionada por las Oficinas Nacionales que respondieron al cuestionario en relación a actividades, proyectos y programas mediante los que promueven la igualdad de género y/o enfoque de derechos de las mujeres. (Anexo 2). En general, se refieren a esfuerzos organizados por distintas áreas técnicas de la SG/OEA, para los cuales las Oficinas brindan apoyo técnico y en las que se cuenta, en algunos casos, con participación de la o el Representante.

a. Belice

La Oficina hace referencia al proyecto *Social Protection Project for Belize*, iniciado en enero 2016, que busca brindar apoyo integral a los programas sociales existentes en Belice. En el marco del mismo, trabajadores sociales y las partes interesadas en programas de desarrollo social han recibido capacitación especializada en programas de desarrollo social dirigidos a familias pobres y vulnerables, incluidas mujeres y niños.

b. Costa Rica

La Oficina brinda apoyo al Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales (PIFJ), que entre el 2013-2016, se implementa en dicho país, a fin de contribuir a garantizar el acceso a la justicia de la comunidad a la que pertenecen los mismos, promover una cultura de paz, fortalecer mecanismos de prevención y resolución alterna de conflictos para mantener una convivencia pacífica. El Programa logró el nombramiento de 462 Facilitadores Judiciales, entre estas 253 mujeres. Costa Rica fue uno de los países que logró sobrepasar la meta del 40% en nombramiento de mujeres en el programa. El PIFJ cuenta con la participación de la Corte Suprema de Justicia, el Ministerio de Seguridad Pública, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Reino de los Países Bajos.

c. Ecuador

La Oficina indica velar por un enfoque de género en el uso de los medios sociales desde donde difunde información relevante.

d. Guatemala

La Oficina informa que internamente promueve en las diferentes actividades (programas y proyectos) de la SG/OEA en Guatemala, el conocimiento y comprensión de los conceptos y categorías principales de las teorías de género, para que puedan ser utilizados e incluidos como eje transversal permanente. Asimismo, informa respecto a sus actividades en el marco del PIFJ y del Grupo G13.

Bajo el *Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales* (2010-2016), en colaboración con la Corte Suprema de Justicia de Guatemala, destaca el Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales, que promueve el acceso a la justicia, la cultura de paz y el fortalecimiento de los métodos de prevención y resolución alternativa de conflictos. Actualmente cuenta con 1050 facilitadores, de los cuales 40% son mujeres, en 16 de los 22 departamentos del país.

Asimismo, la Oficina aborda su activa participación en el *Grupo G13* (2008-2017), integrado, a nivel político, por Embajadores y Representantes de Organismos con membresía; a nivel técnico, por los Jefes de Cooperación de miembros del G13; y a nivel operativo, por los miembros del G13 interesados en participar, pudiéndose integrar representantes de otros países u organismos internacionales que no sean miembros del G13. Estas reuniones no incluyen la participación de representantes de ONG ni de gobierno, cuya participación es la de invitados especiales. El G13 busca lograr un espacio de diálogo que permita intercambiar, analizar, reflexionar y asesorar al Grupo de Donantes (G13) en temas que tengan relación con la cooperación internacional y el Grupo de Trabajo sobre Género, con el objetivo de colaborar al desarrollo del país. Mediante este esfuerzo se contribuye a generar coordinación, armonización y alianzas entre las cooperaciones sobre una temática particular, mejorar y definir mecanismos y estrategias de intervención sobre la misma, socializar información, documentación y acciones relacionadas con el tema del grupo, contribuir en la promoción y protección de los derechos humanos individuales y colectivos, especialmente aquellos que se relacionan directa o indirectamente con la temática del grupo, e identificar y asesorar al GdD y GCC en materia de asistencia técnica a instituciones del Gobierno, organizaciones de sociedad civil y otros actores. El G13 lo componen: Alemania, Canadá, España, Estados Unidos de América, Italia, Noruega, Suecia, Suiza, BID, BM, FMI, SNU, UE y la OEA.

e. Haití

La Oficina informa sobre el proyecto *“Operational support to the Haitian National Identification Office (ONI) to screen, identify and assist undocumented Migrants in the Dominican Republic”*, en ejecución desde el 15 de agosto de 2016, que busca apoyar a las instituciones nacionales a identificar y documentar a los migrantes haitianos en la República Dominicana. Realizado en vinculación con UNHCR y IOM.

f. Jamaica

La Oficina Nacional manifiesta estar comprometida a promover la igualdad de género y un enfoque de derechos en sus actividades. Asimismo, el *Peckham Bamboo Pre-Processing Project*, que actualmente se implementa en Jamaica con financiación del Fondo de Cooperación para el Desarrollo de la OEA, es un ejemplo de proyecto que promueve la inclusión de género entre las mujeres rurales, que se benefician de las capacitaciones del proyecto.

Manifiesta que los proyectos, *Preprocesamiento de Bambú de Peckham y New Path* contemplan un enfoque de género en sus actividades. Las mujeres rurales de Clarendon se beneficiaron de las actividades de capacitación realizadas por Peckham Bamboo y las niñas de Kingston participaron en un programa de capacitación empresarial de cinco días de duración en la Universidad de las Indias Occidentales. Durante las celebraciones del Día Panamericano organizadas por la Oficina de la SG / OEA en Jamaica, en abril de 2016, las jóvenes mujeres jamaquinas pudieron conocer más sobre las oportunidades que les ofrecía la OEA, sus Estados Miembros y otras organizaciones dentro del Sistema Interamericano que participaron en las celebraciones.

g. México

La Oficina de la SG/OEA en México manifiesta la participación del Representante en eventos que involucran el tema de género y no discriminación a fin de apoyar las diferentes iniciativas de organismos gubernamentales y no gubernamentales en dicha materia. Asimismo manifiesta brindar apoyo logístico y administrativo, así como acompañamiento a las autoridades de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) en las diversas actividades y labores que se llevan a cabo en México.

h. Nicaragua

La Oficina hace referencia a su apoyo a dos programas coordinados desde la sede y en el marco de los cuales se promueve la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres. Por un lado, el *Programa de Asistencia para el Control de Armas y Municiones en Centroamérica*, de la Secretaría de Seguridad Multidimensional, mediante el cual se asiste la destrucción de armas y municiones en Centroamérica; así como el *PIFJ*, bajo la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad, a través del que se ha logrado una participación activa de mujeres y hombres en el área urbana y rural en defensa de sus derechos, democracia, igualdad de género y seguridad comunitaria, y en el que han participado Operadores de Justicia, la Corte Suprema y la Fiscalía de dicho país.

i. Paraguay

La Oficina participa y apoya eventos en materia de género, a través del Ministerio de la Mujer, ONU Mujeres y otras instancias, así como actividades de la CIM, incluyendo la Mesa Sectorial de Género de Cooperación Internacional; el apoyo y participación en actividades en el marco de la *transferencia metodológica sobre “Diagnóstico Participativo de Género”*, realizado por la CIM del 13 al 16 de octubre de 2015 en el Ministerio de la Mujer de la República del Paraguay con otros tres sectores, a fin de contribuir al desarrollo de capacidades para la transversalización de una perspectiva de igualdad de género y de derechos en las políticas públicas.

Asimismo, hace referencia a la *Misión de Observación Electoral (MOE/OEA) para las elecciones municipales* del 15 de noviembre de 2015, en que la Misión observó con preocupación la baja participación de las mujeres en dichas elecciones, y cuyo informe preliminar indica que solamente hubo un 10.3% de mujeres candidatas a Intendencias y un 36.8% a las Juntas Municipales; situación atribuible, en gran medida, a que la cuota del 20% sólo se aplica a las listas para las elecciones internas partidarias. A fin de lograr mayor acceso de las mujeres a cargos de elección popular, la Misión recomendó implementar en las candidaturas a cargos públicos una cuota más alta progresivamente hacia la paridad, incluyendo alternancia de género y sanciones que impidan la inscripción de las listas que incumplan con estas medidas. Participó el Tribunal Superior de Justicia Electoral.

La Oficina también menciona la *Proyección y Consolidación de la Experiencia Paraguaya de Facilitadores Judiciales*, de 15 meses de duración, iniciado en agosto 2015, mediante el cual se espera contribuir a la gobernabilidad democrática, la defensa de los derechos humanos, y la reducción de la conflictividad reforzando y proyectando el SNFJ del Paraguay. Se ha logrado mejorar el acceso a justicia

de la población en condiciones de vulnerabilidad asesorando en 15 departamentos y densificando la cobertura en dos departamentos del Paraguay, convirtiéndolo en un referente internacional de buena práctica en acceso a justicia, especialmente en las zonas fronterizas, a través del intercambio, capacitación y asistencia. Esfuerzo que involucra a la Corte Suprema de Justicia de Paraguay, Superiores Tribunales de Justicia provinciales en Argentina y el Poder Judicial de Bolivia, la Universidad de la Cuenca del Plata en Argentina y la Universidad Católica de Nuestra Señora de la Asunción en Paraguay.

j. Perú

La Oficina manifiesta que promueve la igualdad de género y de derechos de las mujeres en las actividades de la OEA realizadas en dicho país, sean talleres, conferencias, seminarios y reuniones.

k. San Vicente y las Granadinas

La oficina manifiesta, que a pesar de seguir sin el apoyo de un Representante, busca promover la perspectiva de género y de derechos toda vez que es posible. Manifiesta la situación de pero recursos humanos limitados para dicho quehacer.

l. Suriname

La oficina manifiesta que ha adoptado una perspectiva de igualdad de género y derechos en las actividades realizadas en el país. Los esfuerzos incluyen la participación en actividades dirigidas a apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las niñas y mujeres, ya sea desde el sistema educativo al sector de la justicia. Asimismo, indica que a medida que aumenta la recesión económica, la Oficina ha intentado conocer las tendencias y los mecanismos de control de la violencia contra las mujeres por parte de entidades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil, a menudo con el apoyo del UNCT.

Actualmente no hay proyectos o programas en curso, aunque se hacen esfuerzos para asociarse con otros para llevar a cabo iniciativas de apoyo a las mujeres. El Ministro de Asuntos Internos ha solicitado el apoyo de la OEA para mejorar la sensibilización en materia de género, en particular con respecto a violencia contra las mujeres, a través de su Oficina de Género, así como de su departamento de difusión comunitaria basado en la fe.

La Oficina indica que cuenta con capacidad técnica para implementar una perspectiva de igualdad de género y derechos de la mujer, pero no tiene recursos y el personal limitado reduce la capacidad de implementar dichas estrategias. La oficina de la OEA en Suriname buscará fortalecer esa capacidad mediante la asignación de un pasante de género para apoyar aún más estas actividades.

m. Venezuela

La Oficina manifiesta su participación en eventos referidos al tema de género, en particular asociados a la Convención de Belem Do Para, incluyendo seminarios. En 2016 participó con una intervención de la Representación de esta Oficina en el Foro “70 Aniversario de los Derechos Políticos de la Mujer Venezolana”, donde se hizo un recuento y exegesis del aporte del Sistema Interamericano en materia de antecedentes, generación de políticas y tratados en relación al tema. Este evento tuvo lugar en la Academia de Ciencias Políticas y Sociales de Venezuela el 16 de marzo de 2016. Por otra parte, la Oficina Nacional mantiene fluido contacto con algunas organizaciones abocadas al tema de género, como la Federación Latinoamericana de Mujeres Abogadas en Caracas, y otras afines a la temática.

CONCLUSIONES

Este informe refleja el continuo compromiso y acciones concretas realizadas por las instancias que conforman la Secretaría General de la OEA y diversos Organismos Autónomos y Descentralizados,

para avanzar la perspectiva de igualdad de género y de derechos humanos de las mujeres en sus políticas, programas y proyectos, en seguimiento del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA o Programa Interamericano).

Durante el período del informe, se destaca la adopción de la “Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General” (Orden Ejecutiva No. 16-03) el 7 de marzo de 2016. Se espera que esta política contribuya a institucionalizar el enfoque de igualdad de género, derechos y diversidad en todo el quehacer de la OEA, en su cultura y estructura organizacional, y sobretodo contribuya a responder a un proceso de rendición de cuentas respecto a estos esfuerzos. La implementación de esta Política se llevará a cabo mediante un Plan de Acción que será producto de un “Diagnóstico Participativo de Igualdad de Género, Derechos y Diversidad en la SG/OEA”, realizado del 28 de noviembre al 8 de diciembre de 2016.

El carácter participativo del Diagnóstico permitió que el personal de todas las secretarías y demás instancias de la OS/OEA, incluyendo Organismos Autónomos y Descentralizados, tomaran parte en mismo, contribuyendo así con insumos para la construcción del Plan de Acción para la implementación de la Política.

Por otro lado, también se destaca la adopción de la “Política de Esquemas Alternativos Laborales” (Orden Ejecutiva No.16-08), efectiva desde el 1ro de febrero 2017, que busca apoyar a las y los funcionarios con mayor flexibilidad con respecto a sus horarios de trabajo, aumentar la satisfacción laboral y afianzar el compromiso de las y los funcionarios con la misión de la Secretaría General. Se destaca la labor de la Asociación del Personal en este esfuerzo.

También se destaca la adopción del Plan Estratégico Integral de la Organización (AG/RES. 1 (L1-E/16), bajo el cual la perspectiva de género representa un tema transversal. Se destaca asimismo, la directriz de transversalizar los principios, políticas y estrategias de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible dentro de la SG en todas las iniciativas, programas y proyectos, las iniciativas de alianzas de la misma con otras agencias sobre la Agenda 2030 y los ODS (Orden Ejecutiva 16-05).

Con respecto a los trabajos desplegados por algunos de los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados, se destaca un avance sobretodo cualitativo. Este trabajo se refleja no sólo en esfuerzos para integrar una perspectiva de género y/o derechos, e inclusive de diversidad, en algunos casos, en políticas y en el ciclo de proyectos y programas, sino también en la formulación e implementación de iniciativas, proyectos, programas y metodologías específicamente diseñados para mejorar la situación de la mujer y contribuir a su empoderamiento en distintos ámbitos. Este proceso ha implicado una creciente colaboración entre las instancias de la OEA y la CIM.

Como parte de los avances observados, también se destaca la importancia que el tema de género ha ido ganando a nivel de diversos foros políticos, incluyendo reuniones ministeriales sectoriales y sus respectivas comisiones, en las que la OEA funge como Secretaría Técnica. Del total de los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados consultados que respondieron (además de las Oficinas Nacionales de la OEA), el 44,4% (20 instancias), actúan como Secretaría Técnica de reuniones ministeriales o similares, de las cuales todas con la excepción de dos (2), manifiestan que el tema de la igualdad de género y de derechos se encuentra presente en dichos foros. Del 2010 a la fecha se mantiene una tendencia creciente.

Asimismo, el 57,8% (18 departamentos y 8 Organismos Autónomos y Descentralizados) de las instancias consultadas (45) respondió que cuenta con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la igualdad de género y derechos de las mujeres, mostrándose este indicador muy favorable como en previos años (63,4% en 2015, 61% en 2014, 56,4% en 2013, 48,8% en 2012 y 47,6% en 2011). Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 25% (7) respondió

afirmativamente, frente a un 53,6% (15) en 2015, 32,1% en 2014. Al respecto, todas las secretarías de la SG/OEA han informado sobre esfuerzos en el marco de iniciativas, proyectos o programas.

Con respecto a la capacidad técnica para implementar una perspectiva de género y derechos, el 57,8% (26 instancias) respondieron que cuentan con dicha capacidad, mientras que un 31,1% (14) dijo no contar con la misma, y un 11,1% (5) no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 25% (7) señaló contar con esta capacidad técnica, frente a 32,1% (9) en 2014 y 2015 y 10,7% (3) en 2013; el 28,3% (8) dijo que no, y un 46,4% no respondió o especificó. Se destaca que entre el personal capacitado por la CIM desde 2013, mediante el curso en línea sobre género y derechos, que viene ofreciendo desde entonces, se ha capacitado, por ejemplo, al equipo que conforma el Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales (su Coordinador y Gerentes) y al equipo que conforma la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP-OEA), entre otros. Por otro lado, la mayor parte de las instancias que respondieron el cuestionario, manifestaron que quisieran seguir contando con el apoyo y asesoría técnica y capacitaciones por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA.

Asimismo, el 51,1% (14 departamentos y 9 Organismos) de las instancias indicaron haber promovido la integración de los derechos de las mujeres y/o la perspectiva de género en sus informes durante el período, frente a un 58,5% en 2015, 53,7% en 2014, y 46,15% en 2013; mientras que el 26,7% (12) contestó que no, el 20% no respondió a la pregunta.

El 44,4% (14 departamentos y 6 Organismos) indicaron que los programas, proyectos y otras actividades asociadas a sus Metas Operativas de 2016 aprobadas para su departamento/unidad/instancia, integran una perspectiva de género y/o derechos en los mismos. Asimismo, el 20% (9) de los que contestaron, indicaron que no era el caso, mientras que el 28,9% (13) no respondió y un 6,7% (3) no especificó o indicó que no aplica.

Con relación a la distribución de los cargos en la SG/OEA, tomando como base la información de los informes preparados por el DRH, sigue persistiendo una clara segmentación laboral en la Organización, con la predominancia de varones en los puestos de toma de decisión. Al 31 de diciembre de 2016, aproximadamente el 34,4% de los hombres que laboraban en la Organización se encontraban en posiciones comprendidas entre P04 y superiores, comparado al 15,4% de las mujeres. A nivel D02, se destaca la ausencia de mujeres (con excepción de un caso). Asimismo, un 72,1% (en comparación a 72,26% de 2015 y 70% de 2014) de los cargos de servicios generales (grados G07-G01) son ocupados por mujeres. A nivel de G06, se observa la segunda mayor brecha de género al ocupar las mujeres el 84,7% (muy similar al 2015) de los puestos en este nivel.

Se estima que la creciente colaboración, asistencia técnica y coordinación de la CIM con las principales áreas de la SG/OEA, incluyendo el Departamento de Planificación y Evaluación y varias Comisiones Interamericanas y sus secretarías, ha venido contribuyendo a una mejor comprensión de los impactos negativos de las desigualdades de género en las áreas temáticas, así como a la formulación e implementación de políticas, proyectos, programas, metodologías y otras iniciativas, sensibles a dichas perspectivas, que además en varios casos, han sido específicamente formulados para fomentar la igualdad de género y el ejercicio de derechos y empoderamiento de mujeres en diversos campos.

Para seguir avanzando de manera efectiva con la implementación del PIA y la institucionalización de una perspectiva de igualdad de género y de derechos de las mujeres en la OEA y en el Sistema Interamericano, como paso clave para el proceso de transversalización de estas perspectivas en todo el trabajo de la SG/OEA, resulta impostergable el fortalecimiento de las acciones actuales, incluyendo la capacitación y sensibilización, la difusión de metodologías validadas, lecciones aprendidas y buenas prácticas, para así dar paso a nuevas iniciativas relacionadas en el marco de los pilares de la OEA. Estas

son sólo algunas de las acciones contempladas para efecto de la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General.

Tanto las áreas de la SG/OEA, como las Oficinas Nacionales y los Organismos Autónomos y Descentralizados, han reiterado su interés de continuar sus lazos de colaboración con la CIM y seguir contando con su asistencia y asesoría técnica. Más allá de la capacitación en género y asistencia y asesoría técnica específica que se ha venido dando, a fin de poder cumplir de manera efectiva con la función conferida por el PIA desde su adopción, la Secretaría Permanente de la CIM requiere mantener un constante monitoreo y seguimiento de este Programa Interamericano, para lo cual el contar con la referida Política Institucional y su Plan de Acción correspondiente, producto del Diagnóstico llevado a cabo recientemente en la SG/OEA, será de fundamental importancia. Para ello, sin embargo, se requiere contar de recursos frescos destinados a estos fines.

V. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta los resultados logrados y retos pendientes, se recomienda:

1. Exhortar a las todas las instancias –secretarías, departamentos, comisiones, organismos autónomos y especializados, y otras instancias pertinentes– de la Organización de los Estados Americanos a fortalecer la integración de la perspectiva de igualdad de género y de derechos de las mujeres en todas sus actividades, en colaboración con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), especialmente a la luz de la recién adoptada Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General, hacia su efectiva implementación.
2. A la luz de los resultados del Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad realizado en la SG/OEA, y del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional sobre Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos, que resulte de dicho Diagnóstico, instar a las instancias de la OEA a tomarlos en cuenta en sus esfuerzos como parte de la implementación del Plan Estratégico Integral de la Organización. Toda la labor de la SG/OEA debiera ser permeada con una perspectiva de género, derechos y diversidad.
3. Instar a los Estados Miembros y a la Secretaría General a asegurar los recursos humanos, materiales y financieros requeridos para seguir velando por la implementación del PIA y para garantizar la ejecución de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General, incluyendo aquellos recursos para fortalecer las capacidades técnicas de la Secretaría Ejecutiva de la CIM para llevar adelante las funciones que la Política le encomienda.
4. Instar a los países cooperantes con la OEA a apoyar el fortalecimiento de capacidades de la SG/OEA, incluyendo los de la CIM para seguir avanzando la implementación del PIA y las funciones que la Política y su correspondiente Plan de Acción requieran.
5. Fomentar una mayor participación de mujeres en los puestos de alta dirección de la Organización, en especial a nivel de P4, P5 y superiores, como seguimiento a compromisos adoptados al respecto.
6. Instar a la Secretaría General de la OEA, con el apoyo de la CIM, a identificar y divulgar prácticas promisorias internas sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género para resaltar el rol de la Organización como foro político hemisférico que responde a las demandas de las mujeres de la región;

7. Instar a las diversas instancias de la Secretaría General de la OEA, a integrar, de manera explícita, una perspectiva de género y de derechos en sus Metas Operativas anuales a ser aprobadas para su departamento/unidad/organismo; y
8. Asegurar que en los informes y publicaciones, así como en las actividades de comunicación, divulgación y promoción de información de la Organización, se dé prioridad a los derechos de las mujeres y a la igualdad de género para dar mayor visibilidad a estos temas dentro del quehacer de la Organización.
9. Instar a las instancias que conforman la Comisión de Seguimiento de la implementación de la Política a seguir participando activamente en la misma, a fin de contribuir con su efectivo funcionamiento.

SECRETARÍA DERECHOS Y EQUIDAD	Departamento de Inclusión Social	x	x	x	x	X	X	x	x	x
	Sección de Relaciones con la Sociedad Civil		x	x	x	X	x		x	
SECRETARÍA FORTALEC. DE LA DEMOC.	Dept. Cooperación y Observación Electoral		x	x	x	X	x	x	x	x
	Dept. Sustentab. Democrática y Misiones Especiales	x	x	x	x	X		N/A	x	x
SECRET. EJECUTIVA PARA DESAR. INTEGRAL	Dept. Desarrollo Humano, Educación y Empleo	x	x	x	x	X	x	x	x	x
	Departamento de Desarrollo Económico	x	x	x	x	X	x	x	x	x
	Departamento de Desarrollo Sostenible	x	x	x	x	X	x	x	x	x
	Secretaría de la CIP	x	x	x	x	X	x	x	x	x
SECRETARÍA SEGURIDAD MULTIDIMENS.	CICAD	x	x	x	x	X	x	x	x	x
	CICTE	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Dept. Seguridad Pública	x	x	x	x	X	x	x	x	x
	DDOT									
SECRETARÍA A ASUNTOS HEMISFERIC	Oficina Ejecutiva		x	x		NR	x	x	x	x
	Dept. Gestión Pública Efectiva		x	x	x	X	x	x	x	x
	Secretaría de Cumbres		x	x		x	x	x	x	
SECRETARÍA ADMINIST. Y FINANZAS	Oficina Ejecutiva SAF		x				x	x		
	Dept. Recursos Humano	x	x		x	X		N/A	x	x
	Dept. Servicios Financieros					N/A	x			
	Dept. Servicios de Información y Tecnología							N/A		

Oficinas Nacionales

LEGENDA X – Sí – No NR – No respondió NE – No especificó N/A – No aplica	2) ¿Cuenta la Oficina con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades?	3) ¿Cuenta la Oficina con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promueva(n) la igualdad de género y derechos de las mujeres?	4.b) ¿Ha promovido la integración de derechos humanos de las mujeres y perspectiva de equidad e igualdad de género en informes publicados?	5) ¿Cuenta la Oficina con capacidad técnica disponible para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres?	6) ¿Algún/a funcionario/a ha participado de curso o taller de capacitación en el tema de género?	
Antigua y Barbuda	NR	NR	NR	NR	NR	
Bahamas	NR	NR	NR	NR	NR	
Barbados	NR	NR	NR	NR	NR	
Belice	X	X	X			
Bolivia	NR	NR	NR	NR	NR	
Costa Rica		X	X	NR		
Dominica	NR	NR	NR	NR	NR	
Ecuador				X		
El Salvador	NR	NR	NR	NR	NR	
Grenada	NR	NR	NR	NR	NR	
Guatemala	X	X		X	X	
Guyana	NR	NR	NR	NR	NR	
Haití		X	X	X		
Honduras			NR			
Jamaica					X	
México			X			
Nicaragua	X	X				
Panamá	NR	NR	NR	NR	NR	
Paraguay	X	X		X		
Perú	X			X	X	
República Dominicana	NR	NR	NR	NR	NR	
Saint Kitts y Nevis	X			X	X	
San Vicente y las Granadinas			X			
Santa Lucía	NR	NR	NR	NR	NR	
Suriname	X	X	X	X	X	
Trinidad y Tobago	X				X	
Uruguay	NR	NR	NR	NR	NR	
Venezuela			NR		X	
TOTAL	Sí No NR NE N/A	8 8 12	7 9 12	6 8 14	7 8 13	7 9 12

ANEXO 2

Información Requerida para la Preparación del Informe sobre la Implementación del PIA Contribución al Informe Anual del Secretario General

Cuestionario

1. Nombre del Departamento/unidad/organismo _____
Nombre de la Secretaría u otra instancia a la que pertenece: _____

Si fuera un Organismo autónomo y descentralizado, indicar nombre: _____

2. Además del PIA, que fue aprobado en 2000, indicar si se cuenta con mandato(s) específico(s) para avanzar la igualdad de género y derechos de las mujeres en las áreas de trabajo del departamento/unidad/organismo a su cargo.
- a) Sí _____ Si se cuenta con mandato(s) específico(s), pasar a la pregunta 3.
b) No _____ Si no se cuenta con mandato(s) específico(s) pasar directamente a la pregunta 4.

3. De contar con mandato(s) específico(s), indicar para cada caso lo siguiente. *Para más de un caso, agregue las filas necesarias.*

En caso que los mandatos provistos para el informe previo sigan vigentes [se resumen bajo Sección II.A. (págs. 9-12) y Anexo I], favor indicar. De ser el caso, no tendrá que proveerlos nuevamente. Sin embargo, de haberse adoptado mandatos adicionales pertinentes en el periodo del informe, se agradece indicarlos a continuación:

Mandato (textual) y fecha de adopción	Fuente del mandato ⁵	Cómo se está cumpliendo	Observación

4. ¿Cuenta su departamento/unidad/organismo con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades? De existir la estrategia, favor explicarla. De no existir, indicar el motivo(s). *Utilizar en su respuesta el espacio necesario.*

De contar con la misma estrategia(s) descrita(s) para el informe previo (se resumen bajo Sección II.B. (págs.12-16) y Anexo I), se agradece indicarlo. De ser el caso, no tendrá que proveer la información nuevamente. Sin embargo, de contar con otra(s) estrategia(s), se agradece explicarlas a continuación:

- a) Sí _____
b) No _____

5. ¿Cuenta el departamento/unidad/organismo a su cargo con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promueva(n) la igualdad de género y derechos de las mujeres?

- a) Sí _____
b) No _____

6. (a) Si su respuesta a la pregunta 5 fuera afirmativa, proporcionar en cada caso (se trate de política, programa y/o proyecto), nombre, objetivo, fecha de inicio y duración, logros/resultados más importantes, alianzas y entidades participantes, monto de recursos financieros, etc. *Para más de un caso, agregue las filas necesarias.*

Como referencia, bajo Sección II.D del informe previo (págs.18-21), se presenta lista de proyectos y programas provistos para informe previo; y bajo Sección III. (págs. 23-54), detalle de los mismos.

⁵ Fuente de Mandato: aquellos emanados de la Asamblea General, Consejo Permanente, Cumbres, Reuniones Ministeriales y de Comisiones/Comités Interamericanas, y similares.

Nombre de programas/proyectos/política	Fecha inicio y duración	Objetivo(s)	Logros/resultados	Alianzas y entidades participantes	Monto recursos financieros

b) ¿Se ha promovido la integración de los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de equidad e igualdad de género en los informes publicados por su departamento/unidad/organismo?

i) Sí _____

ii) No _____ Si ésta es su respuesta, indicar la(s) razón(nes) (*utilizar el espacio necesario*)

7. De las Metas Operativas 2014⁶ aprobadas para su departamento/unidad/organismo, indique los programas, proyectos y otras actividades que integren una perspectiva de género y/o derechos. Completar el siguiente cuadro, indicando la Meta Operativa a la que los mismos responden. *Agregue las filas necesarias.*

Secretaría	Departamento	Proyecto/Programa/actividad	Meta Operativa a la que corresponde (indicar número y texto de la meta)

8. Indicar si su departamento/unidad/organismo actúa como Secretaría Técnica/Ejecutiva de alguna(s) Comisión(es)/Comité(s) Interamericana(s), Reunión(es) Ministerial(es), o similares.

a) Sí _____

b) No _____

9. Si respondió afirmativamente a la pregunta 8, favor indicar si el tema de la igualdad de género y derechos de las mujeres se encuentra presente en estas instancias (Comisión/Comité interamericano, Reunión(es) Ministerial(es), similares rangos).

a) Sí se encuentra presente: _____ Nombre de la(s) instancia(s): _____

Explicar cómo (*utilizar en su respuesta el espacio necesario*)

b) No se encuentra presente: _____ Nombre(s) de la(s) instancia(s): _____

Explicar razón (*utilizar en su respuesta el espacio necesario*)

10. ¿Cuenta su departamento/unidad/organismo con capacidad técnica disponible para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres?

a) Sí _____ Si su respuesta a esta pregunta es afirmativa, también responder c)

b) No _____

c) Describir la capacidad técnica con la que se cuenta. *Utilizar en su respuesta el espacio necesario.*

⁶ Las Metas Operativas 2015 de la Secretaría General de la OEA se encuentran disponibles en: http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning_&_Control/POAs/Costo_de_Metas_Operativas_SPAN_2015.pdf

11. ¿Algún/a funcionario/a de su departamento/unidad/organismo, incluyendo consultoras/es, ha participado, durante este período, de algún curso o taller de capacitación relacionado con el tema de género?

- a) Sí _____ Si su respuesta a esta pregunta es afirmativa, también responder c)
b) No _____

c) Especificar los nombres de dichas/os funcionarias/os y de la(s) actividad(es) en que hayan participado. *Utilizar en su respuesta el espacio necesario.*

12. Especificar el tipo de apoyo técnico adicional que requiriese su departamento/unidad/organismo por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA *Utilizar en su respuesta el espacio necesario.*

Información Requerida para la Preparación del Informe sobre la Implementación del PIA Contribución al Informe Anual del Secretario General

Cuestionario

1. Oficina Nacional de la OEA

País: _____

2. Cuenta la Oficina a su cargo con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades? De existir la estrategia, favor explicarla. De no existir, indicar el motivo(s). *Utilizar en su respuesta el espacio necesario.*

a) Sí _____

b) No _____

3. ¿Cuenta la Oficina a su cargo con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promueva(n) la igualdad de género y derechos de las mujeres?

- a) Sí _____
b) No _____

4. a) Si su respuesta a la pregunta 3 fuera afirmativa, proporcionar en cada caso (se trate de política, programa y/o proyecto), nombre, objetivo, fecha de inicio y duración, logros/resultados más importantes, alianzas y entidades participantes, monto de recursos financieros, etc. *Para más de un caso, agregue las filas necesarias.*

Nombre de programas/proyectos/política	Fecha inicio y duración	Objetivo(s)	Logros/resultados	Alianzas y entidades participantes	Monto recursos financieros

c) ¿Se ha promovido la integración de los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de equidad e igualdad de género en los informes publicados por su departamento/unidad/organismo?

- i) Sí _____

ii) No _____ Si es ésta su respuesta, se agradece indicar la(s) razón (nes) *(utilizar el espacio necesario)*

5. ¿Cuenta la Oficina a su cargo con capacidad técnica disponible para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres?

c) Sí _____ Sí su respuesta a esta pregunta es afirmativa, también responder c)

d) No _____

c) Describir la capacidad técnica con la que se cuenta. *Utilizar en su respuesta el espacio necesario.*

6. ¿Algún/a funcionario/a de su Oficina ha participado de algún curso o taller de capacitación relacionado con el tema de género?

a) Sí _____ Sí su respuesta a esta pregunta es afirmativa, también responder c)

b) No _____

c) Especificar los nombres de dichas/os funcionarias/os y de la(s) actividad(es) en que hayan participado. *Utilizar en su respuesta el espacio necesario.*

7. Especificar el tipo de apoyo técnico que requiriese su Oficina parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA *Utilizar en su respuesta el espacio necesario.*
