



## COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES

OEA/Ser.L  
CIM/doc.138/18  
2 abril 2018  
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.....	4
II. INDICADORES BÁSICOS.....	9
A. Mandatos específicos sobre igualdad de género y de derechos .....	10
B. Estrategias para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos.....	15
C. La perspectiva de género y de derechos en reuniones sectoriales a nivel ministerial y comisiones interamericanas.....	22
D. Esfuerzos puntuales hacia la implementación del PIA .....	23
E. Capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos.....	26
F. Tipo de apoyo técnico requerido para avanzar con la implementación del PIA.....	27
G. Promoción de la integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados por la OEA.....	28
H. Metas Operativas con enfoque de género y de derechos .....	28
I. Iniciativas de sensibilización y/o capacitación sobre igualdad y/o discriminación de género.....	28
III. ACCIONES DESARROLLADAS POR LOS ÓRGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES....	29
A. SECRETARÍAS Y DEPARTAMENTOS DE LA SG/OEA.....	29
B. ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y DESCENTRALIZADOS .....	49
C. OFICINAS NACIONALES.....	57
IV. CONCLUSIONES.....	60
V. RECOMENDACIONES.....	62
VI. ANEXOS.....	63
ANEXO 1: RESUMEN DE RESPUESTAS: Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autonomos y Descentralizados.....	63
ANEXO 2: RESUMEN DE RESPUESTAS: Oficinas Nacionales .....	63
ANEXO 3: CUESTIONARIOS.....	67

## 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 2017 y febrero de 2018.

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, decreció, alcanzando un 76,6% en 2017. Este indicador está por debajo a los del 2016 (88,9%) y 2015 (90,2%), y se acerca al indicador del año 2010 cuando el nivel de respuestas fue 78,9%. Específicamente en lo que concierne a las Oficinas Nacionales, el nivel de respuesta incrementó de 57,1% en 2016 a 75% en 2017.

Las conclusiones principales del cuestionario se resumen a continuación:

- a. 14 instancias (9 de los departamentos de la SG y 5 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir, un 29,8% del total de las instancias consultadas (47), 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 46,8% (22) indicó que no.
- b. 34 instancias (25 departamentos de la SG y 9 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir, un 72,3% del total de estas instancias consultadas (47), respondió que contaba con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades.  
De las Oficinas Nacionales, el 35,7% (10) respondió afirmativamente; mientras que el 39,3% (11) dijo que no y un 25% (7) no respondió o especificó.
- c. Del total de departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados consultados (47), el 36,17% (17 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 44,4% en 2016. De estas instancias que respondieron, todas con excepción de cuatro, 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 51% (17 departamentos y 7 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 y/o similar a años previos (48,8% en 2012 y 56,4% en 2013, 63,4% en 2014 y 2015 y 57,8% en 2016). Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 28,6% (8), respondió afirmativamente.

- e. El 48,9% (23) 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 23,4% (11) dijo que no y un 0,04% (2) no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 18% (5) señaló contar con capacidad técnica; un 50% (14) dijo que no y un 32% 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 66,66% (16 departamentos y 8 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 34,28% (12) contestó que no, no aplica o que no publican informes.
- h. El 47,2% de las instancias que respondieron indicaron que los programas, proyectos y otras actividades asociadas a sus Metas Operativas de 2017 aprobadas para su departamento/unidad/instancia, integran una perspectiva de género y/o derechos.

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 formulación del “Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA” trabajado en el curso del año 2017 con los aportes y participación de todas las áreas. Dicho Plan de Acción fue lanzado en Octubre de 2017 por el Secretario General de la OEA, y está siendo implementado con el apoyo y compromiso de todas las áreas de la Organización.

## **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 2017 y febrero de 2018.

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 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, 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 su Plan Trienal de Trabajo 2013-2015, 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 planeación institucional de la Organización.

Más recientemente, la CIM adoptó el Plan Estratégico 2016-2021, con el cual 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 capacitó 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 13 ocasiones en colaboración con el Portal Educativo de las Américas de la OEA (PEA), habiéndose capacitado durante 10 semanas a 749 personas de la región. El curso ha estado abierto a la participación del personal de la SG/OEA, y se han incluido

equipos de la sede y de diferentes programas de la OEA en el campo, 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. Las y los funcionarios(as) y consultores de la SG/OEA reciben becas completas, y a la fecha se han capacitado un total de 82 funcionarios(as) y consultores de la SG/OEA.

En el año 2016 se terminó la preparación y se 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 a los resultados de talleres subregionales de la CIM/OEA en dicha temática, realizados en 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 Comunidad de Práctica de Género de la OEA (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. Esta sesión 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, a su respectivo Plan de Acción, así como al proceso de Diagnóstico Participativo de Género, Diversidad y Derechos realizado en el año 2016 en la SG/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.

En términos de fortalecimiento de la normativa institucional, 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 del *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”.



Similarmente, es importante destacar la adopción del 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 el 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.

La adopción de la “Política de Esquemas Alternativos Laborales”, mediante Orden Ejecutiva No.16-08, efectiva desde el 1ro de febrero 2017, también es un paso importante en los trabajos relacionados al PIA. Mediante esta política 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.

Como resultado de la adopción de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General, 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. Los resultados de dicho diagnóstico participativo se tomaron como insumos para la elaboración del “Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad”.

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. En ese sentido, en 2016 se preparó un proyecto por la CIM, y luego de ser aprobado por la CEP se presentó a la República Popular de la China para su financiamiento. Con un aporte inicial de la República Popular China se inició 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. En 2017 la Comisión de Seguimiento se reunió una vez para iniciar los trabajos de instrumentación del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional. Asimismo, durante 2017 se recibieron contribuciones adicionales de la República Popular China para continuar con la implementación del proyecto y con actividades que responden específicamente al Plan de Acción.

## **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.

Durante la primera semana de noviembre 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 octavo año consecutivo 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 cuarta 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 catorce preguntas fue enviado a los directores de 34 departamentos/unidades de la SG y 13 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 27 departamentos y de 9 Organismos Autónomos y Descentralizados. De las Oficinas Nacionales se recibió respuesta de 21 oficinas.

Instancia	Número de Cuestionarios Enviados							Número de cuestionarios recibidos							% de respuestas						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Dep./Unidades SG/OEA	34	32	29	30	30	33	34	26	27	25	26	27	29	27	76.5%	84.4%	86.2%	86.7%	90%	87.9%	79%
Org. Autónomos y Desc.	8	9	10	11	11	12	13	8	9	9	10	11	11	9	100%	100%	90%	90.9%	100%	91.7%	69.2%
<b>Total Cuestionario 1</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>81%</b>	<b>88%</b>	<b>87,2</b>	<b>87.8%</b>	<b>92,8</b>	<b>88.9%</b>	<b>76.6%</b>
Oficinas Nacionales	31	28	28	28	28	28	28	16	14	14	22	24	16	21	51.6%	50%	50%	78.6%	85.7%	57.1%	75%
<b>Total Cuestionario 2</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>51.6%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>78.6%</b>	<b>85.7%</b>	<b>57.1%</b>	<b>75%</b>

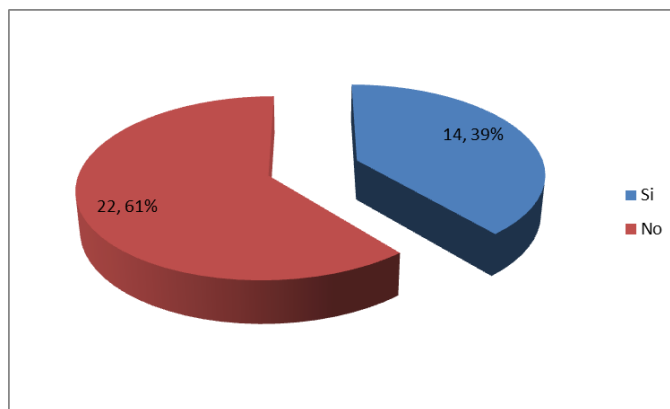
Respecto al nivel de respuesta de las instancias de la OEA al cuestionario remitido, éste ha caído pasando de un 88,9% en 2016 a un 76,6% en 2017. En cuanto a las Oficinas Nacionales, se han recibido mayor nivel de respuestas, subiendo del 57,0% en 2016 al 75% en 2017.

#### 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*, 9 de los departamentos/instancias de la SG y 4 Organismos Autónomos y Descentralizados respondieron afirmativamente; esto es, el 37% del total de las instancias que remitieron los cuestionarios (35) respondió afirmativamente, que cuenta con algún mandato específico. Asimismo, el 62,85% (22) indicó que no.

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

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados



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

**Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI):** 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.<sup>1</sup> 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 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 la Declaración de Medellín durante la VI reunión de Ministros y Altas Autoridades de Ciencia y Tecnología en noviembre de 2017, por medio de la cual se fomenta la inclusión de las mujeres y niñas en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación con el fin de mejorar sus oportunidades de aprendizaje; formación de vocaciones tempranas por la ciencia y la tecnología, su participación en la vida ciudadana y política; promover su inserción en el mercado laboral y su acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones; y su participación en los procesos de transformación social provocados por los avances científicos y tecnológicos.

Con relación a los temas de competitividad, durante el X Foro de Competitividad de las Américas (FCA) celebrado en México D.F. en septiembre de 2017, se adoptó el Plan de Trabajo 2018-2020 de la Red Interamericana de Competitividad (RIAC), y por medio de este Plan de Trabajo se establece como uno de sus objetivos “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) propuesto por el Comité de Gestión y la Presidencia de la RIAC 2015 de Guatemala”.

Asimismo, Plan de Trabajo 2017-2019 del Diálogo Interamericano de Altas Autoridades para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: Políticas Públicas para Promover la Competitividad, Innovación e

<sup>1</sup> 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.

Internacionalización de las MIPYMEs aprobado en mayo de 2017, apoya como acción integral para el periodo 2017-2019 la asistencia a mujeres empresarias.

En el marco de la *Comisión Interamericana de Puertos (CIP)*, los Estados adoptaron en la Décima Reunión Ordinaria de la CIP celebrada en julio 2016 la Resolución de Montevideo y en respuesta a la misma la Secretaria de la CIP apoya los esfuerzos de los Estados Miembros en términos de desarrollo portuario en 6 áreas prioritarias, una de las cuales es igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

***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.

***Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia:*** El *Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales*, en el marco de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP/OEA), reitera el mandato 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. En el marco de la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH/OEA), el Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales resalta Convenio entre el Gobierno de la República de Honduras y la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos suscrito el 19 de enero de 2016 como una fuente de mandatos para adelantar trabajos de igualdad de género y derechos de las mujeres, así como la resolución AG/RES 2905 (XLVII-0/17) “Fortalecimiento de la Democracia”.

***Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad:*** hace referencia a la “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores” que tiene como uno de sus principios generales la equidad e igualdad de género y enfoque de curso de vida. Asimismo, la SADyE hace referencia a las siguientes resoluciones de la Asamblea General: (i) AG/RES. 2908 (XLVII-O/17) “Promoción y Protección de Derechos Humanos”, la cual contiene varios párrafos resolutive con relación a la promoción y participación de las mujeres en la defensa de los derechos humanos, así como el respeto y protección de los derechos humanos, incluyendo personas privadas de la libertad, personas con discapacidad, y otros grupos en situación de vulnerabilidad; (ii) AG/RES. 2910 (XLVII-O/17) “Migración en las Américas”, la cual exhorta a los Estados a que promuevan y protejan de manera más efectiva los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas migrantes, incluidos los trabajadores migratorios y miembros de sus familias, con especial énfasis en las mujeres y los niños, niñas y adolescentes migrantes; (iii) AG/RES. 2913 (XLVII-O/17) “Plan de Acción sobre la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2017-2021)”, la cual contiene un apartado específicamente relacionado a la integración de la perspectiva de género en el Plan de Acción con el objetivo de promover los equilibrios, empoderar y visibilizar a las mujeres indígenas y eliminar todo tipo de discriminación.

***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 un 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).

El *Departamento de Seguridad Pública*, a través de sus reuniones de Ministros de Seguridad Pública (MISPA), ha abordado el tema de género y 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. La MISPA y varias resoluciones y declaraciones de la Asamblea General también han solicitado que se continúe con la capacitación de recursos humanos en temas de seguridad pública, incluyendo el Programa Interamericano de Capacitación Policial de la Organización de los Estados Americanos, el cual incluye la perspectiva de género como eje transversal. La AG/DEC. 66 (XLI-O/11) "Declaración de San Salvador sobre Seguridad Ciudadana en las Américas" incluye la determinación de formular políticas públicas y programas educativos con el objetivo de lograr una transformación cultural que permita la erradicación de la violencia intrafamiliar. Asimismo, la resolución AG/RES. 2431 (XXXVIII-O/08) "Prevención de la Delincuencia y la Violencia en las Américas" instruye a la Secretaría General que apoye las iniciativas de los Estados Miembros relacionadas con la prevención y el tratamiento integral del fenómeno de la violencia en sus diversas modalidades y particularidades. Con relación al tema de trata de personas, el Plan de Trabajo contra la Trata de Personas en el Hemisferio Occidental (AG/RES 2551) incluye la elaboración de materiales destinados a dar a conocer y capacitar a las fuerzas de seguridad, funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, autoridades de migración, fiscales y jueces de la región en la prevención, investigación y persecución del delito de trata de personas y en la identificación y protección de víctimas de trata de personas. Finalmente, por medio de la AG/RES. 2907 (XLVII-O/17) "Sistemas de Justicia, Penitenciarios y Carcelarios", se solicita a la SMS que promueva la implementación de medidas alternativas al encarcelamiento, iniciativas de tratamiento penal diferenciado y programas basados en evidencia de reintegración social, teniendo en consideración el creciente número de mujeres privadas de la libertad en la región por el uso o micro-tráfico de drogas, y las enormes consecuencias familiares, sociales, económicas e institucionales.

**Secretaría de Asuntos Jurídicos:** El *Departamento de Derecho Internacional* tiene como mandato de la Asamblea General (AG/RES. 2906 (XLVII-O/17)) dar la más amplia difusión posible de la Ley Modelo sobre Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS) y brindar colaboración y apoyo necesarios para instrumentarla. Sobre este asunto, el DDI estima que esta Ley Modelo puede tener un impacto potencialmente mayor sobre las mujeres ya que las mujeres tienen tres veces más probabilidades de trabajar en el sector informal y tienen mayores desafíos para obtener crédito. Asimismo, la Asamblea General (AG/RES. 2909 (XLVII-O/17)) solicita al DDI que siga promoviendo la Ley Modelo sobre Garantías Mobiliarias entre los Estados Miembros, la cual está dirigida especialmente a las MIPYMES y los grupos marginados que tradicionalmente han tenido dificultades para obtener crédito. El DDI, en cumplimiento de la AG/RES. 2909 (XLVII-O/17) también apoya al Comité Jurídico Interamericano y al Curso de Derecho Internacional que organiza anualmente en Río de Janeiro el CJI y su Secretaría Técnica, en el cual participan expertas en los temas del curso y se apoya la participación de alumnas destacadas mediante el otorgamiento de becas, y asimismo se han analizado temas como los aspectos legales 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. Finalmente, en respuesta al mandato de la AG/RES. 2905 (XLVII-O/17) "Fortalecimiento de la

Democracia” párrafo ix, se trabaja en la inclusión de la perspectiva de género en la Ley Modelo Interamericana y del Programa Interamericano de Acceso a la Información Pública.

**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 con 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 ello, 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, cuatro de los trece 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)** en 2017 adoptó las siguientes resoluciones sobre el tema: (i) Resolución CCP.I/RES. 289 (XXXI-17): Taller sobre empoderamiento de mujeres y niñas a través de las TIC; (ii) Resolución CCP.I/RES. 288 (XXXI-17) Términos de referencia del grupo ad hoc para la aplicación de las TIC como herramientas para el empoderamiento de la mujer; y (iii) Resolución CCP.I/RES. 283 (XXX-17): Creación del grupo ad hoc para la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramienta para el empoderamiento de la mujer. En el 2015, la CITEL había adoptado 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). 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 Consejo Directivo del *Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (IIN)*, en el año 2007, crea, a través de la resolución CD/RES.10 (82-R/07), el Programa Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial Infantil, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes. En el año 2008 la Asamblea General de la OEA tomó nota con satisfacción de la decisión del Consejo Directivo del IIN y aprobó la resolución AG/RES. 2432 (XXXVIII-O/08). En el año 2016, se aprueba la resolución CD/RES. 12 (91-R/16 “Transversalización de la perspectiva de género en la protección integral de los derechos de la niñez y la adolescencia”; 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, Tráfico 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). En septiembre de 2017, la OPS adoptó la Política sobre Etnicidad y Salud (CSP29/7, Rev. 1) es el único referente a nivel global, e insta a ampliar y promover la participación de los diferentes grupos, considerando el enfoque de género en la elaboración de las políticas de salud y su implementación.

El *Young Americas Business Trust (YABT)* hace referencia a un mandato de la Red Interamericana de Competitividad, aprobado en Octubre de 2011 en Santo Domingo, República Dominicana que busca fomentar la equidad, la inclusión, el emprendimiento social, la adopción y aplicación de principios de responsabilidad social empresarial, sostenibilidad, valor compartido, y equidad de género como factores fundamentales para mejorar la productividad y la competitividad de la región.

## **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*, 34 instancias (25 departamentos de la SG y 9 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir un 72,3% del total de las instancias consultadas (47) respondió afirmativamente, en comparación a un 64,4 en 2016, 70,73% en 2015, 63,4% en 2014, 66,7% en 2013, 58,5% en 2012, 64,3% en 2011, 60% en 2010. De las áreas que contestaron los formularios, solo dos no contestaron este tema. De las Oficinas Nacionales, el 35,7% (10) respondió afirmativamente; mientras que el 39,3% (11) dijo que no y un 25% (7) no respondió o especificó. Se aclara que varias instancias expresaron que la estrategia que tienen no es formal y que se viene dando paulatinamente 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, y el Departamento de Servicios de Compras. 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: 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); CITEI (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 35,7% (10) de las Oficinas Nacionales (28) en este período, en comparación a un 28,6% en 2016, 39,3% en 2015 y 35,7% 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.

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. Con relación a la Sección de Desarrollo Organizacional, en 2017 se desarrolló una Estrategia de Implementación del Plan Estratégico y un Programa de Desarrollo Organizacional, que busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Organización y apoyar la implementación del Plan Estratégico Integral 2016-2020 de la OEA. Uno de los elementos clave de la Estrategia de Implementación del Plan Estratégico son los Programas-Integrados (PI) definidos como “estrategias de implementación de directrices políticas de los Estados miembros, de impacto potencialmente hemisférico, construidas desde una perspectiva inter-pilar buscando la igualdad e interdependencia entre los cuatro pilares, y sirviendo a la visión”. Los programas-Integrados plantean una nueva forma de trabajar mediante equipos multidisciplinarios compuestos por funcionarios de distintas Secretarías que representan diferentes pilares. Las personas que componen el equipo de



Programa-Integrados serán elegidos tomando en cuenta su capacidad y competencia en el tema. La CIM también tendrá un representante en el Equipo de Programas-Integrados con la responsabilidad de liderar el esfuerzo de incorporar la perspectiva de género en la construcción e implementación del Piloto Programa-Integrado. Por otro lado, la Estrategia de Implementación del Plan Estratégico cuenta, entre sus herramientas para apoyar el fortalecimiento institucional, con una base de datos de competencias -desarrollándose actualmente- que establece las competencias que la organización necesita para avanzar en su proceso de transformación/fortalecimiento y determina las competencias que la Organización actualmente tiene, identificando las brechas que deberán ser abordadas a través de capacitaciones focalizadas. La base de datos de competencias permitirá, entre otras, tener un mapa claro de las capacidades, conocimientos y habilidades del personal con el que cuenta la Organización y propiciar el mejor uso de su fuerza laboral independientemente de su género.

- 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. Esta práctica permea el trabajo diario que realizan los abogados del DDI y se refleja en cada uno de los programas y actividades que involucran al Departamento. La participación de organizaciones de mujeres en las iniciativas que se implementan, un enfoque de género y la paridad, son elementos que rutinariamente se consideran en el desarrollo de todas las actividades así como la utilización de un lenguaje inclusivo en los documentos de carácter técnico y comunicaciones que se producen. El DDI realiza esfuerzos continuos para contar con una participación paritaria entre hombres y mujeres en cada uno de sus eventos y actividades a su cargo y esto se aplica tanto a la selección de los participantes, expertos y expositores como a los asistentes. Estos esfuerzos incluyen también la integración de una perspectiva de género tanto en las políticas como en el ciclo de proyectos y programas, formulación e implementación de iniciativas y metodologías que toman en cuenta la situación de la mujer y contribuyen a su empoderamiento en distintos ámbitos. En los procesos de formulación, diseño, monitoreo y evaluación de proyectos se incorpora siempre una perspectiva de género e indicadores que miden la participación desagregada de hombres y mujeres en las distintas actividades. La participación femenina y la efectiva inclusión de temas con enfoque de género se reflejan en cada una de las actividades, cursos, seminarios, jornadas y talleres que se organizan, incluyendo el Curso de Derecho Internacional de Río de Janeiro. La dirección del Departamento continúa enfatizando y requiriendo a todos los funcionarios y contratistas independientes la inclusión de dicha perspectiva como ejes transversales en las actividades en las que colaboran. Por su parte, el Departamento de Cooperación Jurídica indica que las mujeres están integralmente involucradas en las actividades del MESICIC dada su participación como expertas titulares en el Comité de Expertos. A pesar que la OEA no tiene control o influencia sobre el nombramiento de las expertas nacionales, debe hacerse notar que de los 31 Expertos Titulares, 9 son mujeres, además de 15 representantes alternas. Tal y como en el caso de todos los Expertos, las Expertas se benefician al elaborar el análisis del progreso de otros países, y al compartir las buenas prácticas de sus países con respecto a los temas previstos en la Convención. El DCJ también destacó que las mujeres en general también se benefician en el mediano y largo plazo de las actividades del MESICIC. Los efectos perniciosos de la corrupción recaen de manera desproporcionada en segmentos vulnerables de la población, tales como las mujeres. Las mujeres ya de por sí enfrentan discriminación política e institucional, y la corrupción de la sociedad agrava estas injusticias. La lucha contra la corrupción a través de las operaciones del MESICIC promueve los derechos e igualdad de las mujeres. El Departamento de Asesoría Legal (DAL) indicó haber resuelto diversas consultas planteadas por la Secretaría Ejecutiva de la CIM y otros departamentos de la Organización que tratan temas de género y otros, y presta la apropiada y correspondiente asesoría legal.
- 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) cuenta con un área de género, creada en 2012, la cual 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. La MACCIH indicó contar con un marco lógico (2017-2018) con indicadores de desempeño para medir el éxito de sus resultados y un Plan de Acción (2017) diseñado para implementar sus actividades, en los cuales se han integrado de manera horizontal la perspectiva de género y derechos de la mujer. De un total de 56 indicadores, 15 indicadores están explícitamente relacionados con un enfoque de género y derechos de la mujer. Adicionalmente se ha capacitado a todos los funcionarios en temas de género y se ha iniciado un trabajo con la colaboración de USAID y de Canadá para la incorporación de estrategias de género en las actividades de la Misión. 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 *Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)*, 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. Adicionalmente el Departamento de Desarrollo Económico reporta que la estrategia de incorporación de la perspectiva de igualdad de género se trabaja asegurando la participación equitativa entre hombres y mujeres en lo posible en todas sus actividades. El Fondo Rowe recopila estadísticas desagregadas por sexo y monitorea el balance de género entre las solicitudes recibidas. En el tema de Puertos, la CIP reporta implementar 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. 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 plenarios 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 Plan de Acción 2016-2020 de la Estrategia Hemisférica sobre Drogas la cual incluye la perspectiva de igualdad de género y derechos de la mujer en sus ejes temáticos de acción. Por ende, todas las Unidades de la CICAD están integrando en sus proyectos, programas y actividades la perspectiva de género y derechos de la mujer. 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 contra niñas y mujeres y en la participación equilibrada de mujeres y hombres en talleres y paneles promovidos por el Departamento. El Departamento contra la Delincuencia Organizada Transnacional (DDOT), de reciente creación, y conformado por algunas áreas existentes en otros departamentos de la SSM, viene incluyendo en sus más recientes propuestas de programas la integración de la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades, procurando incorporar componentes relacionados a identificar situaciones de vulnerabilidad que sufren las mujeres en situaciones vinculadas a actividades criminales, a fin de promover iniciativas tendentes a disminuir las probabilidades de abuso contra las mujeres, ya sea por parte de los organizaciones criminales o por los organismos de investigación, persecución y de justicia penal, especialmente en cuanto a su situación jurídica, promoviendo salidas alternativas. El DDOT 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.
- En la *Secretaría de Asuntos Hemisféricos*, el Departamento de Gestión Pública Efectiva, cuenta con una estrategia que 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, derechos y diversidad en todas 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 disseminación 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.

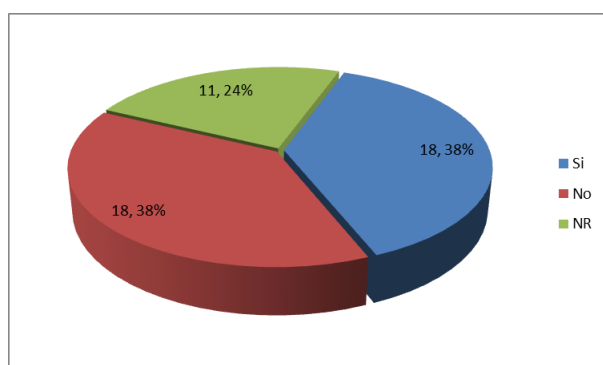
- En la *Secretaría de Administración y Finanzas*, la Oficina del Secretario Ejecutivo señala que las estrategias y esfuerzos de la SAF respecto a la integración de la perspectiva de género se plasman a través del Departamento de Recursos Humanos (DRH), el cual es el ente ejecutor por medio de sus actividades. 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 candidatos. El Departamento de Compras indica que la compañía que brinda los servicios de administración de viajes (que abarca aproximadamente 10% de las compras adjudicadas por la SG/OEA) fue constituida y es manejada por su fundadora (mujer). En tal sentido del Departamento señala que al menos el 10% por ciento de compras son adjudicadas a empresa(s) establecida(s) por mujeres. El Departamento de Servicios Generales indica como estrategia el mantener la distribución tanto de género como geográfica de acuerdo a los lineamientos establecidos en el reglamento de contratación de la Secretaría.
  
- 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. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha aprobado su plan estratégico para el periodo 2017-2021 y ha incorporado como eje transversal la igualdad de género y la diversidad, lo cual es explicado más adelante en este cuestionario.
  - 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, 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. Además, la recientemente aprobada Política sobre Etnicidad y Salud se basa en la necesidad de un abordaje intercultural y desde la óptica de los determinantes sociales a favor de los pueblos indígenas, afrodescendientes, romaníes, y miembros de otros grupos étnicos, teniendo en cuenta además, los derechos humanos y el enfoque de género. En materia de género y derechos, la resolución CD50.R8 ha facilitado avances en diversos aspectos, por ejemplo: la transversalización de los derechos humanos en los documentos de los Cuerpos Directivos de la OPS mediante la colaboración con las

- unidades técnicas en temas relacionados con la mortalidad materna y la salud de grupos en situación de vulnerabilidad. Así mismo, la utilización de los instrumentos internacionales de derechos humanos ha contribuido a la entrada en vigor de leyes con implicaciones en el derecho a la salud y otros derechos humanos conexos en esferas tales como la prevención de la violencia contra la mujer y la prevención de toda forma de discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual.
- 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/as 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 las tareas 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.
  - En *CITEL*, el “Programa de Inclusión de mujeres y niñas en las TIC” de *CITEL* (CCP.I/RES. 194 (XIX-11) y los esfuerzos, en políticas y proyectos sobre TIC ejecutados por la *CITEL* enfocados a género en años previos, y las colaboraciones entre *CITEL* 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 *CITEL*. La nueva edición del Grupo Ad Hoc para la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramienta para el empoderamiento de la mujer del *CITEL* creado por resolución en el 2017 tiene como objetivo identificar las oportunidades de mejora y mecanismos para incrementar y ampliar el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de las TIC, incluyendo acciones, actividades y alianzas público-privadas que contribuyan a reforzar derechos de las mujeres en la sociedad de la información, así como en los planes de igualdad y equidad de género. Asimismo, en todo el mundo se reconoce que las TIC son un catalizador para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y más concretamente el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5, orientado a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. El hecho de aumentar el acceso, las calificaciones y el liderazgo de las mujeres y las niñas en las TIC presenta un enorme potencial a la hora de mejorar su salud y de emanciparlas a través del acceso a las oportunidades de información, educación y comerciales, fortaleciendo las familias, las comunidades, las economías nacionales y – en último término – la sociedad global en su conjunto.
  - La *Oficina del Inspector General* indica que 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. La *OIG* indica que hace una evaluación anual de los principales riesgos de la Organización y en función de ello establece los programas y áreas a auditar en el año. Como parte de esa evaluación la *OIG* considera entre los posibles programas a auditar la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos por parte de la Secretaría General de la OEA.

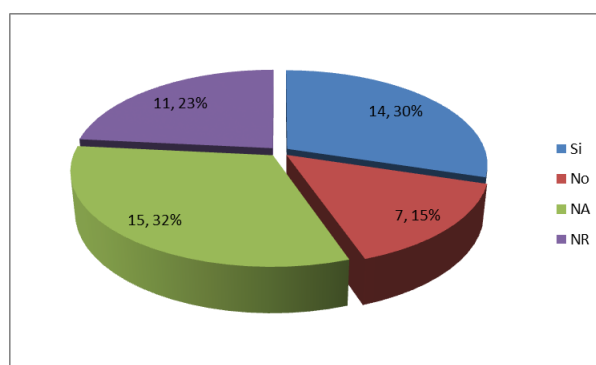
- El *Tribunal Administrativo* indica que tiene por mandato el resolver las controversias de naturaleza laboral entre la Secretaría General de la OEA y sus funcionarios y en este marco se reciben indistintamente casos de parte de funcionarios hombres y mujeres. No hay una estrategia concreta para integrar la perspectiva de igualdad de género, pero sí 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.
- El *Young Americas Business Trust* indica que distintos programas incorporan la equidad de género en los procesos de selección de participantes, como el Foro de Jóvenes de las Américas, y los programas de desarrollo de capacidades a través de talleres de entrenamiento sobre innovación y desarrollo empresarial, llevados a cabo en los Estados Miembros de la OEA y en Israel. Por otro lado, YABT también brinda visibilidad al talento emprendedor femenino, como se ha hecho con la columna de la Persona Emprendedora del Mes en la página web de YABT.
- El *Instituto Interamericano de Geografía e Historia* (IPGH) ha adoptado en lo pertinente, los lineamientos de la Comisión Interamericana de Mujeres, especialmente en cuanto a contribuir decididamente con los objetivos de igualdad de género en el ámbito institucional del Organismo, apoyando la paridad en la participación y representación institucional así como el liderazgo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, fomentando el diálogo participativo sobre las políticas institucionales para apoyar los derechos de las mujeres en base a los instrumentos reglamentarios del Instituto.
- La *Fundación Panamericana para el Desarrollo* (FUPAD) indica que en su Plan Estratégico para los años fiscales de 2013 a 2017 el enfoque en género es transversal en las líneas y acciones previstas y en la implementación de programas. Específicamente, FUPAD estipuló una meta estratégica de beneficiar a 60 millones de personas en América Latina y el Caribe, o 10 por ciento de la población de la región, de los cuales mitad serán mujeres y jóvenes. Para promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres FUPAD adopta varias estrategias, como la reducción de la pobreza vía el emprendimiento individual o comunitario, prevención y recuperación de desastres, promoción de los valores democráticos y sociales de la OEA, y la inclusión social de grupos vulnerables, como comunidades indígenas, LGBTI y afrodescendientes.

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

Actúa como Secretaría Técnica/Ejecutiva de Comisión(es)/Comité(s) Interamericano(s), Reunión(es) Ministerial(es) o similares



El tema de igualdad de género y derechos de las mujeres se encuentra presente en estas Comisión(es)/Comité(s) Interamericano(s), Reunión(es) Ministerial(es) o similares

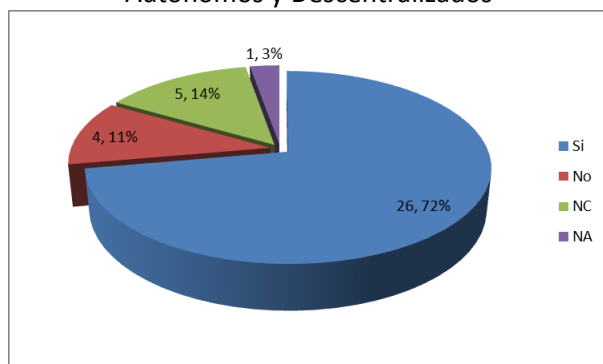


Del total de departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados consultados (47), el 38,3% (18) (instancias) indicaron que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones o comités interamericanas/os y/o reuniones ministeriales o similares. De estas instancias, 14 respondieron que el tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres se encuentra presente en la/s comisione/s/comités interamericanos o reuniones ministeriales o similares de las que actúan como Secretaría. Asimismo, de las 18 instancias, algunas manifestaron ser Secretaría Técnica/Ejecutiva de al menos dos foros a nivel ministerial o de altas autoridades, indicando el impacto potencial que la OEA, a través de dichos foros sectoriales de alto nivel, puede tener para avanzar, a nivel interamericano, la perspectiva de igualdad de género y de derechos.

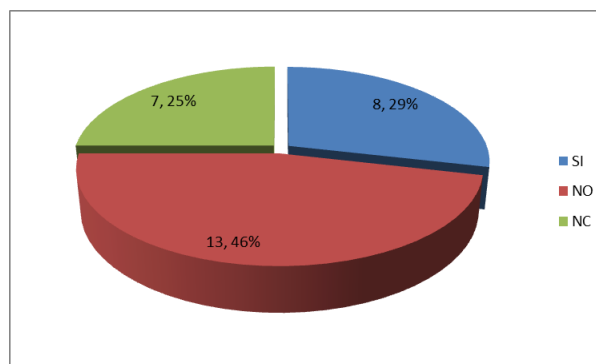
#### D. Esfuerzos puntuales hacia la implementación del PIA (políticas, programas y proyectos)

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

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados



Oficinas Nacionales



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*, de los 36 cuestionarios recibidos, el 72% (26 en total) respondieron afirmativamente, lo que representa un incremento respecto a años anteriores. Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 29% (8), respondió afirmativamente. A pesar de estos índices, varias de las instancias indicaron 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.

Secretaría	Departamentos / instancias	Nombre de Proyectos / Programas
Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)	Departamento de Desarrollo Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos de Trabajo de la Comisión Interamericana de Ciencia y Tecnología (COMCYT)</li> <li>• Programa de becas CONACYT-OEA-AMEXCID</li> <li>• Séptimo Intercambio para la Competitividad de las Américas en Innovación y Emprendimiento (ACE - Texas)</li> <li>• Octavo Intercambios para la Competitividad de las Américas en Innovación y Emprendimiento (ACE - Florida)</li> <li>• X Foro de Competitividad de las Américas: panel sobre “Competitividad y Género: Participación de la Mujer en las Agendas Económicas para un Desarrollo Sostenible”</li> <li>• Reporte “Señales de Competitividad en las Américas”</li> <li>• Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de MIPYMEs</li> <li>• Establecimiento de Centros de Desarrollo de Pequeñas Empresas (SBDC) en los Estados Miembros de CARICOM" (2012-2018) - II fase</li> <li>• Proyecto Red de Pequeñas Empresas Turísticas</li> <li>• Expandiendo el potencial socioeconómico del patrimonio cultural en el Caribe. Fase II</li> </ul>
	Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondo Rowe</li> </ul>
	Comisión Interamericana de Puertos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento a Mujer Sobresaliente en el Sector Portuario de las Américas 2017</li> <li>• Encuesta sobre igualdad de género en el sector portuario</li> </ul>
Secretaría de Asuntos Jurídicos (SAJ)	Departamento de Derecho Internacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de Derecho Internacional</li> <li>• Ley Modelo sobre Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS)</li> <li>• Ley Modelo sobre Garantías Mobiliarias</li> <li>• Programa Interamericano &amp; Ley Modelo sobre Acceso a la Información Pública</li> </ul>
Secretaría de Fortalecimiento a la Democracia	Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodología para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Misiones de Observación Electoral</li> <li>• Metodología para la Observación del Financiamiento Político-Electoral en las Misiones de Observación Electoral</li> <li>• Metodología para Observar Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en los Procesos Electorales</li> <li>• Metodología para la observación del Voto en el Exterior</li> <li>• Facilitar al Órgano Electoral Plurinacional de Bolivia que cuente con un padrón auditado y herramientas para mejorar los procesos de depuración permanente y continua del registro Electoral</li> </ul>
	Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MACCIH-OEA</li> <li>• MAAP-OEA: Video-transformación. Aporte a la reconciliación entre mujeres desmovilizadas, mujeres víctimas del conflicto armado colombiano y mujeres residentes en zonas vulnerables en el departamento del Valle del Cauca.</li> <li>• MAPP/OEA: “Enfoque de Género en la Consolidación de la Paz”</li> </ul>
	Oficina Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzos llevados a cabo en el marco de la Oficina en la Zona de Adyacencia entre Belice y Guatemala del Fondo de Paz, incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Programa de Cultura de la Paz</li> <li>○ Ayuda Humanitaria</li> </ul> </li> </ul>
Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad	Departamento de Inclusión Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IV Reunión de La Comisión Interamericana de Desarrollo Social en el ámbito del CIDI-OEA</li> <li>• Red Interamericana de Protección Social (RIPSO) (Plataforma virtual)</li> <li>• Política de intersectorialidad y transversalización de la perspectiva inclusiva: II Coloquio de Inclusión Social: “La vanguardia en Indicadores: la experiencia de la OEA en los Mecanismos de Monitoreo de Derechos Humanos en las Américas”</li> <li>• Promoción de los Derechos e Inclusión Social de personas LGTBI en las Américas</li> <li>• Proyecto Lineamientos para el empoderamiento y la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en el Internet en Centroamérica y República Dominicana</li> <li>• Programa de Acción para el Decenio de las Américas de los Afro-descendientes</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto Sistema Interamericano de Educación</li> <li>• Proyecto de Voceras Comunitarias de la Nutrición en la zona del Corredor Seco de Guatemala</li> <li>• 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</li> <li>• Programa de Acción del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de Personas con Discapacidad</li> <li>• Trabajo de Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (PSS)</li> <li>• Sistema Continuo sobre Migración Internacional en las Américas</li> <li>• Actividades en el marco de la Red Consumo Seguro y Salud (RCSS)</li> </ul>
	Sección de Relaciones con la Sociedad Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción de una mayor participación de la Sociedad Civil en las actividades de la OEA</li> <li>• Promoción de una mayor participación de la Sociedad Civil y actores sociales en el Proceso de Cumbres</li> </ul>
Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y Gestión por Resultados	Sección de Desarrollo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piloto Programa-Integrado: Mitigando las causas de la migración por necesidad.</li> </ul>
Secretaría Seguridad Multidimensional (SSM)	CICAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de Evaluación del Mecanismo de Evaluación Multilateral (MEM)</li> <li>• Programa Modelo de Capacitación y Certificación de Proveedores de Tratamiento y Rehabilitación para personas afectadas por el uso de drogas y violencia relacionada PROCCER</li> <li>• Construcción de Estrategias Nacionales sobre Drogas y Planes de Acción</li> <li>• Programa de Alternativas al Encarcelamiento para Delitos Relacionados con las Drogas</li> <li>• Proyecto Salud y Vida en las Américas (SAVIA)</li> <li>• Programa Internacional de Capacitación en Investigación para Profesionales de la Salud y Áreas Relacionadas para Estudiar el Fenómeno de las Drogas en América Latina</li> <li>• Sistema Interamericano de Datos Uniformes sobre el Consumo (SIDUC) en América Latina</li> <li>• SIDUC- Caribbean : Drug Information Networks</li> </ul>
	CICTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de Seguridad Turística – Strengthening Crime Prevention and Response in Tourism Destinations in Central America, Mexico and the Caribbean</li> <li>• I Foro Internacional sobre Género y Ciberseguridad</li> </ul>
	Departamento de Seguridad Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de Trabajo de la Red Interamericana de prevención de la violencia y el delito sobre prevención y reducción de violencia letal</li> <li>• Programa de Prevención de los delitos vinculados a la Migración irregular en Mesoamérica</li> <li>• Primer curso presencial de la REDPPOL</li> <li>• Aumento de los factores de protección para la prevención de la violencia y el delito en grupos vulnerables en Tela, Honduras</li> </ul>
Secretaría Administración y Finanzas (SAF)	Departamento Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA</li> </ul>
Secretaría de Asuntos Hemisféricos	Departamento de Gestión Pública Efectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Red Interamericana de Compras Gubernamentales (RICG)</li> <li>• Escuela de Gobierno</li> <li>• Programa de Universalización de las Identidad Civil en las Américas (PUICA) / “Mejoramiento de la cobertura de servicios de registro e identificación de las personas en las zonas de frontera del triángulo norte centroamericano (Guatemala/ Honduras / El Salvador). Segunda fase</li> <li>• Programa de Universalización de las Identidad Civil en las Américas (PUICA) / Apoyo a la Oficina de Identificación de Haití en la emisión de tarjetas de identidad a los migrantes haitianos en la República Dominicana</li> <li>• Programa OEA de Gobierno Abierto en las Américas - Segunda Edición</li> </ul>
	Secretaría de Cumbres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de iniciativas y programas sobre género de los actores del Proceso de Cumbres en el Sistema de Seguimiento de las Cumbres de las Américas (SISCA)</li> </ul>
	Museo de Arte de las Américas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposiciones periódicas efectuadas por el Museo de Arte de las Américas</li> </ul>
	Biblioteca Colón	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del libro Running in Heels: Women and Politics in Saint Lucia 1961-2017</li> </ul>

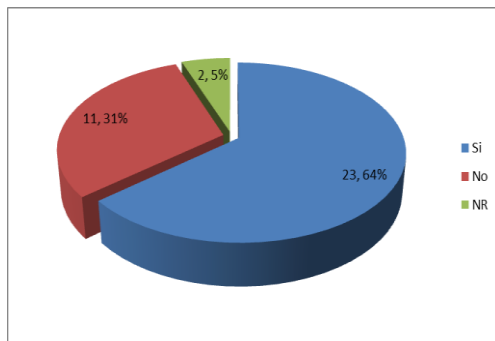
Organismos Autónomos y Descentralizados	
CIDH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones a través de la Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres</li> <li>• Acciones a través de la Relatoría de Personas LGBTI</li> </ul>
OPS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación del Plan de Acción para la Implementación de la Política de Género de la OPS 2005</li> </ul>
CITEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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”</li> </ul>
IIN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>
IPGH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuesta de estandarización de simbología táctil para Latinoamérica: Aplicación en Cartografía Turística (2014-2016). Continuidad</li> <li>• Taller panamericano en gestión de riesgo de desastres</li> <li>• Usabilidad de Geoportales IDE: evaluación a través de técnicas de eye-tracking</li> <li>• Atlas del cambio climático de las Américas</li> <li>• Reunión de Consulta de la Comisión de Historia</li> <li>• Análisis de las variaciones de agua continental en el sistema hidrográfico del Pantanal a través de la misión satelital GRACE</li> </ul>
PADF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorando la Asistencia Humanitaria, Capacidad Institucional y Protección para personas desplazadas por el conflicto en Colombia</li> <li>• Empoderamiento Económico para el Desarrollo y la Resiliencia de las Mujeres</li> <li>• Engaging Indigenous Women to Prevent and Counter Trafficking in Person</li> <li>• Iniciativa para la No Violencia Contra las Mujeres</li> </ul>
YABT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premio a la Mujeres Emprendedora de las Américas</li> <li>• Reconocimiento a la Mujer Innovadora de las Américas</li> <li>• Foro de Jóvenes de las Américas</li> </ul>

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).

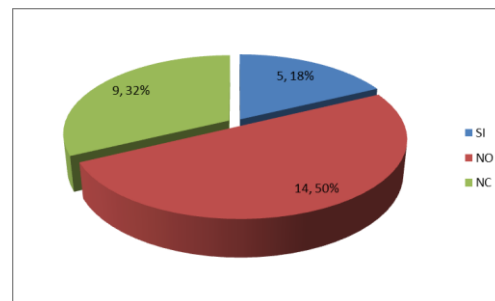
### E. Capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos

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

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados



Oficinas Nacionales



De los departamentos de la SG y Organismos Autónomos y Descentralizados que respondieron al cuestionario, el 64% (22) respondió que cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos de las mujeres; el 31% (11) dijo que no; y un 5% (2) no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 18,0% (5) señaló contar con esta capacidad técnica, frente a un 25% en 2016, 32,1% en 2014 y 2015; el 50% (14) dijo no frente a un 28,6% en 2015.

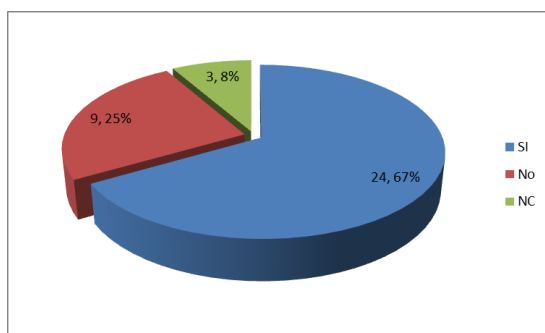
Respecto a la naturaleza de la capacidad técnica que indicaron tener, las respuestas incluyeron: contar con personal profesional capacitado en género mediante los cursos impartidos en la OEA, personal con formación más profunda y mayor experiencia sobre género y departamentos que cuentan con expertas/os de género entre sus funcionarios/as o contratados/as. Se destaca la capacitación periódica brindada por la CIM con el apoyo del Portal Educativo de las Américas al personal de la OEA mediante los cursos de Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos y Planificación Estratégica con Enfoque de Género. 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. Entre los organismos, adicional a lo planteado en términos de contar con capacitación y formación en temas de género, se refieren a contar con asesoras en género y salud (por ejemplo, OPS), y disponer de algún mecanismo institucionalizado como lo es la Relatoría sobre los Derechos Humanos de las Mujeres de la CIDH.

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. Ocho (8) (28,6%) 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.

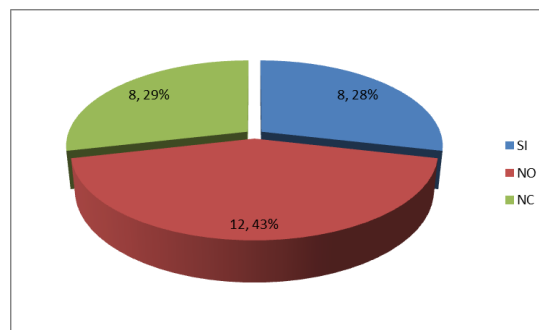
Durante el período, la CIM ofreció, con el apoyo del Portal Educativo de las Américas, las ediciones 9, 10, 11, 12 y 13 del curso en línea “Enfoque de género y de igualdad de derechos en políticas, programas y proyectos”, de diez semanas de duración. Personal de todas las instancias de la SG/OEA incluyendo de las Oficinas Nacionales fueron invitados a participar en el curso, y 21 funcionarios/as de la SG/OEA tomaron este curso en el año 2017. Con respecto al curso de Planificación Estratégica con Enfoque de Género, también con apoyo del Portal Educativo de las Américas se ofrecieron las segunda y tercera ediciones de dicho curso, capacitando un total de 5 funcionarios(as) y consultores de la SG/OEA en el año 2017.

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

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados



Oficinas Nacionales



#### 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.

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, incluyendo capacitación sobre igualdad e igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad en el trato laboral; contando con asistencia técnica específica en materia de transversalización del enfoque de género y de derechos; contando con asesoramiento en la elaboración de proyectos/programas; con participación de la CIM en la implementación de proyectos y actividades puntuales; manteniendo un diálogo abierto y fortalecer la cooperación y alianza existentes. En términos de sugerencias adicionales, se incluye mayor capacitación sobre el tema de diversidad y como incluirlo en las actividades y programas de la SG/OEA, mayor capacitación y guía sobre la Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos y Diversidad y su respectivo Plan de Acción, y mayor coordinación y colaboración en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

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 66.6% de las instancias que respondieron al cuestionario responden afirmativamente a la pregunta relacionada con la promoción de la integración de los derechos de las mujeres y/o la perspectiva de género en sus informes.

#### **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 2017<sup>2</sup> aprobadas para su departamento/unidad/organismo que integren una perspectiva de género y/o derechos, el 47,2% (17 entidades) indicaron contar con los mismos.

#### **I. Iniciativas de sensibilización y/o capacitación sobre igualdad y/o discriminación de género**

Respecto a la pregunta si en las entidades particulares se ha llevado a cabo alguna iniciativa interna de sensibilización y/o capacitación con el personal sobre la igualdad y/o la discriminación de género, algunas áreas contestaron afirmativamente, aunque la mayoría indicaron que no se hacen capacitaciones formales sobre el tema. Las áreas que indicaron que si llevan a cabo capacitación o actividades de sensibilización incluyen DECO (se incluye el tema en las capacitaciones de las Misiones de Observación Electoral), la Secretaría de Seguridad Multidimensional (taller para prevenir el acoso

---

<sup>2</sup> Las Metas Operativas 2017 de la Secretaría General de la OEA se encuentran disponibles en: [http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning\\_&Control/POAs/POA\\_2017\\_SPAN\\_V2.pdf](http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning_&Control/POAs/POA_2017_SPAN_V2.pdf)

sexual y laboral), el Departamento de Planificación y Evaluación (talleres de entrenamiento sobre la gestión basada en resultados cuya metodología incorpora la perspectiva de género y de derechos), el Departamento de Recursos Humanos (llevó a cabo campañas de promoción del bienestar de las mujeres y de los hombres, a través de campañas de prevención del cáncer de mama, charlas sobre prevención de enfermedades cardiovasculares que afectan a la mujer, curso de primeros auxilios para nuevas mamás y para nuevos papás, y charlas para condiciones comunes que afectan al sistema gastrointestinal del hombre). El INN indicó haber desarrollado una capacitación sobre embarazo en adolescentes y desigualdades sociales, y la OPS indicó haber realizado un taller de sensibilización sobre la salud de personas LGBT para el personal de OPS-Perú, así como encuentros con personal de salud de las oficinas de país sobre género, etnicidad, derechos humanos y equidad. La FUPAD indicó haber llevado a cabo una revisión interna de las políticas y ética y no discriminación.

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

Con base en la información recibida de las distintas instancias, esta sección aborda las acciones específicas realizadas por las mismas en seguimiento al PIA entre marzo 2017 y febrero 2018.

#### **A. SECRETARÍAS Y DEPARTAMENTOS DE LA SG/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.

La Consejería hace 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)**

El Departamento de Planificación y Evaluación (DPE), como departamento responsable de velar por la gestión basada en resultados y de brindar herramientas y procedimientos que faciliten el diseño de proyectos y programas basados en resultados, tiene la responsabilidad de promover la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de formulación, diseño, monitoreo y evaluación de proyectos, así como en el seguimiento de la implementación del Plan Estratégico Integral de la OEA (2016-2020).

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 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.

#### **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 integra.

#### **c. Sección de Desarrollo Organizacional**

La Consejería Estratégica, a través de la Sección de Desarrollo Organizacional, desarrolló en el 2017 una Estrategia de Implementación del Plan Estratégico y un Programa de Desarrollo Organizacional, que busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Organización y apoyar la implementación del Plan Estratégico Integral 2016-2020 de la OEA.

Uno de los elementos clave de la Estrategia de Implementación del Plan Estratégico son los Programas-Integrados (PI) definidos como “estrategias de implementación de directrices políticas de los Estados miembros, de impacto potencialmente hemisférico, construidas desde una perspectiva inter-pilar buscando la igualdad e interdependencia entre los cuatro pilares, y sirviendo a la visión”. Los programas-Integrados plantean una nueva forma de trabajar mediante equipos multidisciplinarios compuestos por funcionarios de distintas Secretarías que representan diferentes pilares, liderados por la figura del “Primero entre Iguales”. La CIM también tendrá un representante en el Equipo de Programas-Integrados con la responsabilidad de liderar el esfuerzo de incorporar la perspectiva de género en la construcción e implementación del Piloto Programa-Integrado.

Adicionalmente, la Estrategia de Implementación del Plan Estratégico cuenta, entre sus herramientas para apoyar el fortalecimiento institucional, con una base de datos de competencias que establece las competencias que la organización necesita para avanzar en su proceso de transformación/fortalecimiento y determina las competencias que la Organización actualmente tiene, identificando las brechas que deberán ser abordadas a través de capacitaciones focalizadas. La base de datos de competencias, que está en proceso de desarrollo, permitirá, entre otras, tener un mapa claro de las capacidades, conocimientos y habilidades del personal con el que cuenta la Organización y propiciar el mejor uso de su fuerza laboral independientemente de su género.

### **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 Derecho Internacional, 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. Se incorporaron 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. Se logró un equilibrio entre el número de hombres y mujeres que participaron como alumnos, además de apoyar a abogadas destacadas con becas para facilitar su participación.

En materia de la promoción de los principios de la Ley Modelo Interamericana sobre Garantías Mobiliarias, el DDI está impulsando un acuerdo de colaboración para elaborar una guía anotada sobre la Ley Modelo. Esta Ley Modelo permite a los prestatarios sin garantías convencionales (ej. terrenos o equipos grandes) obtener los beneficios de la financiación utilizando otras formas de garantía. Esta Ley Modelo tiene un impacto potencialmente mayor para las mujeres ya que está dirigida especialmente a las MIPYMES y los grupos marginados que tradicionalmente han tenido dificultades para obtener crédito.

Dentro del Programa Interamericano & Ley Modelo sobre Acceso a la Información Pública, el DDI realizó una presentación sobre el contenido y alcance del Programa Interamericano de Acceso a la Información Pública y del Proceso “Ley Modelo 2.0” y se discutió la importancia de incorporar en el proceso de creación de nuevos instrumentos sobre el tema la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo desde los inicios del proceso. En el presente periodo se crearon alianzas estratégicas con expertas encargadas de estos temas en instituciones estatales de los países miembros.

### **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 ha indicado 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 manifiesta 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.

La *Metodología para la Observación del Financiamiento Político-Electoral en las Misiones de Observación Electoral (MOEs)*, 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.

La *Metodología para Observar la Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en los Procesos Electorales* 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 2017 esta metodología fue aplicada para las elecciones de Nicaragua, dentro del rol que ocupó el especialista en inclusión.

La *Metodología para la observación del Voto en el Exterior* 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 para las mujeres indígenas respecto a su participación política. El DECO se encuentra en búsqueda de recursos para elaborar la metodología.

La *Metodología de Justicia Electoral (2014-2017)* busca 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 las denuncias y acciones de violencia dirigidas hacia las mujeres. En el año 2017 se realizó un taller de validación del primer borrador de la metodología, y la meta es tenerla lista en el curso del año 2018.

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. El trabajo de auditoría incluyó la verificación de fuentes primarias, la realización de una encuesta a nivel nacional, pruebas de biometría y revisión del funcionamiento de equipos y aplicaciones, el análisis de los procesos e infraestructura informática, el análisis de la normativa legal, un período de recepción de sugerencias, observaciones y denuncias, y el desarrollo de un seminario internacional sobre gestión y transparencia en materia de registro electoral. El Informe de Auditoría incluye una serie de recomendaciones, entre las que se incluye la de “emitir políticas públicas, acciones y estrategias que protejan el derecho al nombre, a la identidad y a la igualdad de género en materia registral”

## **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.

En el marco de las labores de monitoreo y acompañamiento, y en virtud de su Mandato el cual establece que la Misión de Apoyo al Proceso de Paz de la Organización de los Estados Americanos efectuará un acompañamiento amplio y flexible a la política de paz del Estado colombiano con los grupos armados ilegales, incorporando en todas sus áreas de trabajo un enfoque diferencial de género, étnico y etario; la Misión ha priorizado dentro de sus líneas de trabajo la perspectiva de igualdad de género en las siguientes líneas de trabajo:

- Monitoreo a las Afectaciones sobre las comunidades en el contexto del conflicto armado.
- Monitoreo carcelario a las condiciones de las mujeres privadas de la libertad por su relación o pertenencia a grupos insurgentes, en cumplimiento del Mandato de acompañar y monitorear herramientas de justicia transicional, incluyendo monitoreo judicial y carcelario.
- Apoyo y acompañamiento al fortalecimiento de la participación de las mujeres en el marco de la implementación de políticas de paz.
- Monitoreo y acompañamiento a los procesos de reparación colectiva priorizados, especialmente los casos campesinos, casos nacionales, sujetos étnicos y de mujeres.

Aunado a lo anterior, la Misión se encuentra ejecutando dos proyectos que atienden al fortalecimiento de los derechos de las mujeres en el escenario de construcción de paz en Colombia. El primero de ellos, y como se relacionó en el informe anterior, es el proyecto “Video-reconciliación: aporte a la reconciliación entre mujeres desmovilizadas, mujeres víctimas del conflicto armado y mujeres residentes de zonas vulnerables del Valle del Cauca”, el cual busca generar condiciones que permitan a las mujeres reconocerse como sujetos políticos y como actores claves en la reconstrucción de sus proyectos de vida, el de sus familias y el de su comunidad. En ese sentido, se supera la idea tradicional del papel de las mujeres como hijas, madres y esposas, y se fortalece la visión de ellas como sujetos con un proyecto propio, con capacidad de acción y participación social y política, que les permitirá, además, solidarizarse, tejer lazos, convocar, y proponer en la construcción de paz desde y en los territorios.

Por otro lado, en el segundo semestre del año 2017, la MAPP/OEA firmó convenio con la Embajada de Suecia, con el fin de contribuir al proceso de paz entre el Gobierno de Colombia y el Ejército de Liberación Nacional (ELN), en el marco de la Mesa Pública de conversaciones establecida para abordar los puntos de la agenda contenida en el “Acuerdo de Diálogos para la Paz de Colombia entre el gobierno Nacional y el Ejército de Liberación Nacional”. Como parte del convenio se tiene establecido propiciar espacios para el diálogo entre actores que desde su experiencia podrán aportar ideas para promover acuerdos humanitarios, la participación social y la articulación interinstitucional con el objetivo de encontrar una salida al conflicto social y armado en el país. Dentro del proyecto, se encuentra establecido el componente de: “Enfoque de Género en la Consolidación de la Paz”. En este se tiene previsto promover la inclusión del enfoque de género en la consolidación de la paz, a través de la promoción de distintas actividades. Así mismo, se pretende promover la participación amplia de las mujeres en el proceso de paz, buscando fortalecerlas como agentes de paz, promoviendo su participación real y efectiva en un escenario de posconflicto, principalmente en los temas relacionados con las transformaciones para la paz.

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.

➤ 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. Específicamente, las 4 divisiones de la Misión incluyen la perspectiva de género de la siguiente manera:

*División de Prevención y Combate a la Corrupción:* 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 y con la MACCIH-OEA. Asimismo, los profesionales locales serán capacitados, incluyendo un enfoque de género y certificados en diferentes ámbitos para trabajar en colaboración con la Misión, lo que a su vez mejorará las capacidades de las mujeres hondureñas que trabajan en el campo de la investigación criminal en Honduras.

*División de Reforma del Sistema de Justicia Penal:* Con base en un estudio diagnóstico preparado por el Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA), la Misión presentará un conjunto de recomendaciones para mejorar el desempeño del Sistema de Justicia de Honduras, las cuales incorporarán la perspectiva de género y derechos de la mujer. Asimismo, se está implementando un Observatorio que monitoreará y evaluará el sistema hondureño de justicia penal con la participación activa de la sociedad civil. En tal sentido, el Observatorio promueve la participación de organizaciones cuyo trabajo se centra en temas de género y derechos de la mujer, lo cual proporciona a la MACCIH-OEA y otras partes interesadas una retroalimentación constante sobre cómo mejorar el sistema de justicia desde una perspectiva de género y de derechos de la mujer. Además analizan las condiciones del sistema de Justicia, en los aspectos de género e inclusión tales como análisis de la violencia doméstica.

*División de Reforma Política-Electoral:* La aprobación de artículos con perspectiva de género y de derechos de la mujer en la Ley de Financiamiento, Transparencia y Fiscalización a Partidos Políticos y Candidatos, implica que los partidos políticos recibirán fondos públicos destinados a actividades de capacitación que aumenten la participación de las mujeres en la política, entre otros. En tal sentido, la Misión continuó abogando sobre las obligaciones, responsabilidades y derechos de los actores sociales y políticos bajo los componentes de esta nueva Ley frente a las elecciones generales de noviembre de 2017. Por último, la Misión estará acompañando el proceso de selección de los auditores que conformarán la Unidad de Fiscalización creada por la Ley y donde espera que el resultado refleje los principios de la equidad de género.

*División de Seguridad Pública:* La Misión presentará un Plan de Acción con recomendaciones y revisará iniciativas legislativas actuales para fortalecer el sistema de seguridad pública de Honduras. Esta labor incluirá presentar recomendaciones desde un enfoque de género para fortalecer la policía nacional, el sistema penitenciario y la protección de los funcionarios de justicia que trabajan en actividades anticorrupción, entre otros. Asimismo, se ha planteado trabajar en un proyecto piloto para fomentar la igualdad de género en las cárceles, particularmente que mejoren la difícil situación de las mujeres y niños en las cárceles.

➤ 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 4000 niños, niñas y jóvenes se han beneficiado de este programa. Durante el periodo que comprende este informe, se ha incorporado un nuevo taller en el marco de este programa dirigido exclusivamente a mujeres y niñas. Se trata de un taller de bordados. Durante el desarrollo del evento, el participante adquirirá las habilidades y destrezas requeridas para elaborar eficientemente el bordado a mano aplicándolas en accesorios y prendas típicas, de acuerdo a estándares de calidad establecidos.

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.

En 2017 se llevó a cabo la IV Reunión de la *Comisión Interamericana de Desarrollo Social en el ámbito del CIDI-OEA* con el objetivo de reactivar el liderazgo de los Estados Miembros para promover el diálogo político y la cooperación entre los Ministerios de Desarrollo Social y agencias gubernamentales afines y dar seguimiento a los compromisos asumidos en las Reuniones Ministeriales de Desarrollo Social. Durante esta reunión se acordaron los temas sustantivos en los cuales se centrara la Cuarta Reunión Ministerial de Desarrollo Social, siendo los siguientes: 1) Impulsar mediciones de la pobreza multidimensional, y el diseño de políticas públicas en la materia 2) Promover sistemas de protección social para la reducción de la pobreza y la desigualdad 3) Fomentar la inclusión social a través de la inclusión productiva y la disminución de la brecha digital. Cabe destacar que en cada uno de los temas se abordará, en la medida de lo posible, cómo el tema central afecta de forma particular a las mujeres y niñas, y personas en situación de vulnerabilidad incluyendo, personas indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad.

En el marco del *Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador (GTPSS)*, durante el año 2017, se recibieron 11 Informes de los Estados parte del Protocolo de San Salvador. Estos informes constituyen una herramienta clave para registrar avances tales como: 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 también la implementación de subsidios parentales que permite a la madre o al padre; 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.

A través del proyecto *Sistema Interamericano de Educación*, se ha desarrollado un borrador de una *Guía Interamericana de Estrategias de Reducción de la Desigualdad Educativa*: Esta guía tiene como objetivo brindar a hacedores de política y tomadores de decisión de los Estados Miembros de la OEA conocimientos y lineamientos específicos para la revisión, reforma y desarrollo de políticas públicas que aborden de manera efectiva la problemática de la desigualdad educativa. Tomando de base las acciones existentes, los desafíos y lecciones aprendidas de las mismas, la guía identifica prácticas de políticas, programas e iniciativas que han demostrado ser efectivas en lograr mejorar resultados educativos para niños, niñas y jóvenes de bajos ingresos y/o en situación de vulnerabilidad. Dentro del borrador preparado se dedica una particular atención a los factores como 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, se destaca como 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.

*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 han realizado dos misiones en campo para recabar información mediante sesiones de consulta con actores gubernamentales y miembros de las comunidades rurales, entre ellas mujeres pertenecientes a redes comunitarias. La información recabada ha servido de base para producir un reporte y una hoja de ruta para diseñar un programa de capacitación y asistencia técnica a funcionarios de la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional y del Ministerio de Desarrollo Social en apoyo a la implementación de la Estrategia Nacional para la Prevención de la Desnutrición Crónica destinado a promover cambios de comportamiento de los hábitos nutricionales de mujeres de las comunidades rurales del Corredor Seco de Guatemala.

En el marco de la *Red Interamericana de Protección Social (RIPSO)*, se está impulsando un proyecto de Cooperación Horizontal sobre la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Políticas de Desarrollo Social. Esta iniciativa busca apoyar a la Secretaría de Acción Social de Paraguay-SAS en la implementación de su Plan de Acción institucional de Género<sup>3</sup> en todo el ciclo de las políticas, programas y proyectos y su vinculación con la Agenda 2030 y los ODS, particularmente el ODS 5 relativo a la Igualdad de Género.

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. El más reciente informe fue lanzado en Diciembre de 2017. Adicionalmente, en el marco de la Comisión de Asuntos Migratorios (CAM) del CIDI se realizó una sesión temática sobre Migración y Género. La sesión ofreció un espacio para compartir ideas de manera dinámica e inclusiva sobre la feminización de la migración, los desafíos, las causas y el efecto social y económico del fenómeno.

En el tema de protección de personas con discapacidad, dentro del *Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad*, PAD-OEA, se ha elaborado un formulario de medición de progresos y dificultades en la implementación de la CIADDIS y del PAD, que contiene 50 indicadores, y en la mayor parte de ellos se ha solicitado a los Estados desagregar la información por género. 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 está recibiendo información sobre violencia doméstica o por causa de género en general. A la fecha, se recaudó información de 17 estados miembros en temas de vida libre de violencia, con énfasis en la igualdad de género. En el marco de la celebración de la Décima Conferencia de Estados Miembros de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Departamento de Inclusión Social organizó un evento paralelo en la sede de Naciones Unidas destinado a analizar los progresos y dificultades identificados en la región para la inclusión social de las personas con discapacidad. Parte del evento estuvo dedicado a difundir los derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad con especial énfasis en la situación de las mujeres. Este evento paralelo en

---

<sup>3</sup> Con base en una experiencia de cooperación regional impulsada en 2014 por la RIPSO, la SAS de Paraguay fortaleció las capacidades de sus funcionarios para implementar un Diagnóstico Participativo de Género y llevar adelante un Plan de Acción Institucional que transversalice en el accionar institucional y en las políticas una perspectiva de género.

Naciones Unidas contó con una participación de alrededor de 100 personas representantes de diferentes Estados del mundo.

Con relación al tema de la *promoción de los derechos e inclusión social de personas LGTBI* en las Américas, el DSI busca visibilizar y promover la inclusión Social y el respeto pleno de los derechos del colectivo LGTBI en las Américas. En este sentido el DIS organizó dos paneles de discusión relacionados con la promoción de los derechos de este colectivo: uno en marzo, focalizado en la situación de las mujeres transexuales, y otro en diciembre, apuntando a una mirada general sobre el acceso a derechos e inclusión social de las personas LGTBI en las Américas.

En el marco de la Política de intersectorialidad y transversalización de la perspectiva inclusiva, se llevó a cabo el *II Coloquio de Inclusión Social: "La vanguardia en Indicadores: la experiencia de la OEA en los Mecanismos de Monitoreo de Derechos Humanos en las Américas"*. El Coloquio tuvo como objetivo presentar los resultados más relevantes del mecanismo de Seguimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS); del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) y del mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CEDDIS), y fomentar un diálogo abierto sobre la importancia de avanzar en procesos de monitoreo intersectorial de los derechos humanos para ampliar su exigibilidad y abordar los retos para la inclusión social efectiva.

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 busca capacitar a tomadores de decisiones en los niveles ejecutivo, legislativo y judicial, así como también a actores de la sociedad civil, en torno al derecho al ejercicio de la capacidad jurídica y el acceso a la justicia de personas con discapacidad. En el presente período presentó un nuevo proyecto de ley al Congreso en Perú y Colombia, para reconocer la capacidad jurídica de las personas con discapacidad con la asistencia técnica de la OEA, como resultado de la toma de conciencia generada por la implementación de este proyecto en los Estados Miembros. Adicionalmente 654 personas fueron capacitadas y tomaron conciencia de la importancia de respetar el derecho a ejercer la capacidad jurídica de las personas con discapacidad. Esta es la primera capacitación sobre Capacidad Legal de las Personas con Discapacidad implementada por la OEA. En este contexto se firmó un Acuerdo con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para ofrecer un Diploma Regional sobre la Capacidad Legal de las Personas con Discapacidad durante 2018, siempre con perspectiva de equilibrio de género e inclusión de la intersectorialidad de identidades.

## **b. 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 han 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 al 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).

## 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:

#### ➤ Sección de Comercio y 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. En mayo de 2017, se llevó a cabo el *Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de MIPYMEs* a través del cual se busca Intercambiar buenas prácticas e identificar oportunidades concretas de cooperación horizontal sobre políticas y programas de apoyo a la competitividad, innovación e internacionalización de la MIPYME. Durante este evento se presentó la experiencia sobre el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y la Mujer Rural (PRONAFIM), México. El Grupo de trabajo del Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de MIPYMEs realizó una videoconferencia en marzo de 2015 en la que se presentó el programa sobre aceleración del crecimiento de las mujeres empresarias.

El proyecto *Establecimiento de Centros de Desarrollo de Pequeñas Empresas (SBDC) en los Estados Miembros de CARICOM (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 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.

#### ➤ 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 2017 se realizaron videoconferencias cada tres meses, enfocadas en los temas de Innovación; Educación y Capacitación de Recursos Humanos; y Desarrollo Tecnológico, respectivamente. Durante las videoconferencias, se resalta la presentación del Estudio “Las que dieron el sí: Mujeres que estudian Informática en Argentina” realizado por la Cátedra Regional UNESCO Mujer Ciencia y Tecnología en América Latina y la Diseminación del “Airbus Diversity Award” del Foro Mundial de Ingeniería, el cual busca resaltar el éxito de la diversidad de perfiles y antecedentes en las carreras de ingeniería.

Adicionalmente, durante la Cumbre “Ingeniería para las Américas”, celebrada el 19 de julio de 2017 en la Florida Atlantic University en Boca Raton, Florida, se participó en el panel “Mujeres en STEM & Diversidad en Ingeniería”, por medio del cual se buscó concientizar al público a la importancia de la igualdad de género y diversidad en los estudios y carreras de ingeniería en la región.

*El Programa de Becas CONACYT-OEA-AMEXCID*, en ejecución (2 rondas de asignación de becas en 2017), ofrece becas para estudios de posgrado en las áreas de ciencia y tecnología en Universidades Mexicanas. En 2017 se otorgaron 47% de las becas a mujeres sobre un total de 513 becas. 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).

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 realizaron el Séptimo y Octavo *Intercambio para la Competitividad de las Américas en Innovación y Emprendimiento (ACE)*, en abril 2017 y diciembre 2017 respectivamente. Este programa tiene como objetivo ofrecer una gira empresarial de una semana a 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.

Adicionalmente, en el marco del X Foro de Competitividad de las Américas realizado en Mexico en septiembre de 2017, se realizó el panel “Competitividad y Género: Participación de la Mujer en las Agendas Económicas para un Desarrollo Sostenible” con el objetivo de concientizar al público sobre el rol de la mujer en el desarrollo económico y en impulsar una mayor competitividad en la región. El panel se enfocó en el empoderamiento de las mujeres como factor clave para la competitividad de las empresas en la región. Adicionalmente, en esta ocasión también se realizó el Lanzamiento del reporte *Señales de Competitividad en las Américas*, que contiene un artículo sobre Competitividad y Género el cual destaca la importancia de las políticas regionales, nacionales y locales, destinadas a garantizar la presencia constante de mujeres líderes y empresarias, y describe cómo la RIAC ha desempeñado un papel de liderazgo en el tema.

#### ➤ 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.

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. En el 2017 se celebró una Reunión de la Directiva de la Red Interamericana de Pequeños Hoteles en el que se eligió una nueva Directiva y se aprobó un Plan de Trabajo para su fortalecimiento y el de sus asociados. Asimismo, se celebró un Seminario en línea sobre Gestión Energética para Pequeños Hoteles el 16 de noviembre de 2017. Durante estos seminarios y reuniones se apreció una mayoritaria presencia de mujeres empresarias. Según los 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 son mujeres.

#### **b. Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo**

El DDHEE monitorea 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. El único cuestionario recibido de este Departamento correspondió a las actividades del Fondo Leo Rowe.

##### ➤ 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 2017, el porcentaje de préstamos otorgados a mujeres para estudios superiores en los Estados Unidos fue 51%, en comparación con 1995 el cual fue un tercio del total.

#### **c. Secretaría de la Comisión Interamericana de Puertos (CIP)**

En todos sus programas, la CIP busca dar visibilidad al papel esencial que desempeña el liderazgo laboral de la mujer en el impulso de la competitividad portuaria y recopilar información, para contar con bases con el fin de identificar futuras acciones estratégicas en el ámbito de igualdad de género en el sector portuario del hemisferio.

El programa *Reconocimiento a Mujeres Sobresalientes en el Sector Portuario de las Américas* busca 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. La convocatoria se lanzó de julio 2017 – enero 2018, y los premios serán entregados durante conferencia hemisférica de la CIP a realizarse en 2018. La CIM participa activamente en la selección de las ganadoras.

Entre febrero y marzo de 2018 se llevó a cabo una Encuesta sobre igualdad de género en el sector portuario con el objetivo de contar con bases para identificar futuras acciones estratégicas en el ámbito de igualdad de género en el sector portuario del hemisferio, contar con datos duros así como información cualitativa para promover el desarrollo de prácticas consolidadas que promueven acciones estratégicas inclusivas en el sector marítimo y visibilizar el papel esencial que desempeña la igualdad de género en el impulso de la competitividad.

## 6. Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM)

### a. Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD)

*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 revisó el proceso de evaluación para iniciar la Séptima Ronda en 2018. Esta nueva ronda evaluará 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, es un esfuerzo orientado a crear un sistema hemisférico de datos comparables sobre el consumo de drogas. A la fecha se han logrado estudios epidemiológicos sobre el consumo de drogas en todos los países miembros de la OEA. 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. Es importante resaltar que dos informes comprensivos sobre el consumo de drogas en el hemisferio incluyen análisis de género (2011 y 2015).

*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 que puedan ser articulados en base al mismo.

*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 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)*, tiene como objetivo 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 de género del Programa PROCCER, están basados en el programa GROW. Los países beneficiados del Programa son Perú, Colombia, y Costa Rica. Las

capacitaciones del Programa GROW ayudan a los participantes a desarrollar y mejorar sus habilidades de servicio para las mujeres y sus hijos(as).

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 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 funcionarios 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.

El *Programa de Alternativas al Encarcelamiento para Delitos Relacionados con las Drogas*, ejecutado desde 2010, tiene como principal objetivo identificar alternativas al encarcelamiento para infractores dependientes de drogas, que sean factibles, efectivas y más respetuosas de los derechos humanos. A través de este programa se hace una exploración de distintos modelos en distintas fases del sistema judicial y Tribunales de Tratamiento de Drogas para población adulta y adolescente. En este proceso exploratorio uno de los impactos más claros sobre grupos poblacionales excluidos y discriminados es el que se refiere a las mujeres, en especial aquellas en condición de vulnerabilidad económica. De esta manera, dentro del enfoque proporcional que se está promoviendo desde el proyecto, sobre una base de caso por caso, se insiste en la importancia de realizar exámenes más detallados de la función y características del infractor - como el género, la edad, la situación socioeconómica, lugar de origen, religión, falta de orientación en su juventud, y discapacidades físicas y mentales – lo cual puede ayudar a las autoridades a reconocer y de forma más eficaz, responder a algunas de estas vulnerabilidades, o a circunstancias agravantes.

Mediante los *Tribunales de Tratamiento de Drogas (TTD)*, se promueve su implantación en los Estados Miembros como alternativa al encarcelamiento para infractores dependientes de drogas. Como parte de los resultados, en el caso de Nuevo León, México, 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 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)*, tiene como objetivo el desarrollo de capacidades de gestión institucional sobre drogas e integración social a nivel local, como apoyo a los gobiernos en sus procesos de descentralización de las políticas de drogas en el Hemisferio. Durante 2017, 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. En este marco se organizaron talleres de capacitación y misiones de asistencia técnica en materia de diagnóstico, planificación y coordinación de políticas y servicios a nivel local y se desarrolló un Manual de Gestión Local, incorporando recursos para apoyar la gestión de los funcionarios municipales y responsables

territoriales de las Autoridades Nacionales. En este proceso se introdujeron y reforzaron perspectivas y estrategias en materia de derechos humanos, salud pública, género e inclusión social, que permiten abordar las desigualdades en torno al problema y contribuir al desarrollo de estrategias y programas más integrales, equilibrados y sostenibles por parte de las municipalidades y otras instituciones que intervienen a nivel local en los países.

#### **b. Secretaría del Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE)**

El Programa de Ciberseguridad OEA/CICTE organizó en alianza con el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE) el evento "Género y Ciberseguridad: creando un mundo digital más inclusivo", que tuvo lugar en junio de 2017, en León, España. El evento consistió en mesas redondas y talleres enfocados en buenas prácticas para promover oportunidades de carrera más inclusivas en ciberseguridad, mientras se exploraban vías para hacer este campo atractivo para un grupo más diverso. Se alentó a los interesados a tener en cuenta el impacto diferente que las ciber-amenazas y el delito cibernético tienen sobre los hombres y las mujeres cuando formulan campañas y herramientas de concienciación sobre ciberseguridad. El Programa de Ciberseguridad de la OEA/CICTE facilitó la participación de 14 participantes (8 mujeres y 6 hombres) de América Latina y el Caribe. Se preparó un borrador de informe sobre los principales logros de este evento y se compartió con los participantes del evento para sus comentarios. El Programa de Ciberseguridad de la OEA / CICTE también entrevistó a participantes y expertos de la región para aprender sobre estudios de casos y buenas prácticas de la región sobre ciberseguridad y diversidad de género.

El programa de Seguridad Turística – *Strengthening Crime Prevention and Response in Tourism Destinations in Central America, Mexico and the Caribbean* busca contribuir a mejorar la seguridad de los destinos turísticos en los Estados Miembros beneficiarios. En el 2017, fueron entrenados 45 oficiales en gestión de riesgos para destinos turísticos, 117 en principios básicos de seguridad turística y fueron llevadas a cabo 7 evaluaciones de necesidades. Adicionalmente, se inició el desarrollo del Plan de Seguridad Turística para Costa Rica, y se logró consolidar un borrador del Plan de Seguridad Turística para Montego Bay, el cual fue presentado en febrero de 2018.

#### **c. Departamento de Seguridad Pública (DSP)**

El *Grupo de Trabajo de la Red Interamericana de prevención de la violencia y el delito sobre prevención y reducción de violencia letal* tiene como objetivo formular un plan de acción, con directrices para los Estados Miembros en la prevención de la violencia letal, (incluyendo prevención al femicidio/feminicidio). En 2017 se avanzó en la elaboración del Borrador del Plan de Acción, en coordinación con la Misión Permanente de Colombia.

El *Programa de Prevención de los delitos vinculados a la Migración irregular en Mesoamérica* busca prevenir y enfrentar los delitos vinculados a la migración irregular y proteger los derechos humanos de los migrantes. En este programa, el 69% de las beneficiarias del componente de prevención son mujeres. En 2017 se realizaron talleres sobre mujeres y la migración; talleres para asistencia psicosocial para mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad; capacitación de oficiales de control migratorio de operadores de justicia incluyendo profesionales femeninos; y realización de foros de protección al migrante retornando con foco especial en mujeres niñas y niños.

Dentro de la *Red Interamericana de Desarrollo y Profesionalización Policial (REDPPOL)* se inició el primer curso presencial en septiembre de 2017 (hasta octubre de 2018). Este curso busca incorporar la equidad de género en la selección de candidatos del primer curso de la REDPPOL, y como resultado se cuenta con 26 mujeres participando en el curso (de un total de 58 participantes).

El programa *Aumento de los factores de protección para la prevención de la violencia y el delito en grupos vulnerables en Tela, Honduras*, que inició en septiembre de 2017 tiene como objetivo aumentar factores de protección para la prevención de la violencia y el delito en grupos vulnerables en Tela (Honduras), en particular jóvenes, mujeres y migrantes potenciales y retornados. En 2017 se realizó un diagnóstico situacional, con recomendaciones para la mejora de políticas públicas para la prevención de la violencia contra niñas y mujeres, así como del embarazo adolescente.

#### **d. Departamento contra la Delincuencia Organizada Transnacional**

El DDOT es de reciente creación, sin embargo se trasladaron áreas ya existentes en otros Departamentos, como 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, el Departamento de Iniciativas Estratégicas y Diplomacia Pública (que integra el Museo de Artes de las Américas), y la Biblioteca Colón. La SAH promueve en todas las actividades y programas que desarrolla, la inclusión de la perspectiva de igualdad de género y de derechos.

#### **a. Departamento de Gestión Pública Efectiva**

Desde el año 2017, la *Escuela de Gobierno de la OEA* busca promover 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. A través de 31 ediciones de cursos del Campus Virtual se capacitaron 1067 estudiantes entre funcionarios públicos, miembros de la academia y representantes de la sociedad civil en general. En particular, 602 fueron mujeres, correspondiente al 56% del total. En 2017 se desarrolló el curso “¿Preparada para la campaña?: Curso Interamericano para el Fortalecimiento de Habilidades de Candidatas Electorales “Elvia Carrillo”. El curso fue trabajado conjuntamente entre la Escuela de Gobierno y la CIM y tiene como objetivo fortalecer las habilidades de las participantes para encarar con eficacia una campaña electoral. La impartición del curso se realizará en 2018

El *Programa de Universalización de las Identidad Civil en las Américas (PUICA)* -- “Mejoramiento de la cobertura de servicios de registro e identificación de las personas en las zonas de frontera del triángulo norte centroamericano (Guatemala/ Honduras / El Salvador), segunda fase, iniciado en enero de 2017, busca (i) desarrollar campañas de sensibilización y divulgación de información sobre el registro oportuno, incluyendo talleres de sensibilización dirigido a líderes comunales, funcionarios de registro, instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, y ii) desarrollar campañas de registro e identificación en las zonas y municipios. En 2017 se capacitaron 448 personas (de las cuales 233 fueron mujeres y 251 fueron hombres) en 44 municipios fronterizos. En el Salvador se apoyaron procedimientos para subsanar problemas registrales, de identificación y de nacionalidad de 135 personas (54 hombres y 81 mujeres). Además, en Honduras se apoyó el inicio de trámites de corrección

de errores, nacionalidad, entrega de partidas y certificados de nacimiento y trámites para obtención y corrección de tarjetas de identidad.

Dentro del mismo *Programa de Universalización de las Identidad Civil en las Américas (PUICA)*, el proyecto de *Apoyo a la Oficina de Identificación de Haití en la emisión de tarjetas de identidad a los migrantes haitianos en la República Dominicana*, está orientado a la (i) Implementación de una campaña de identificación dirigida a los ciudadanos haitianos residentes en República Dominicana, y a la (ii) concepción y planificación de una campaña de sensibilización con perspectiva de género. En 2017 se recomendó al gobierno haitiano, como parte de la planificación de la campaña de identificación, que se intente respetar por lo menos el porcentaje de mujeres potencialmente beneficiarias de la campaña (aproximadamente 34%) en el total final de personas a quienes se haya prestado servicio durante la campaña. Adicionalmente, se recomendó al gobierno de la República Dominicana, como parte de la planificación para la implementación de la siguiente fase del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros: i) establecer un procedimiento de regularización que permita incluir a las mujeres, que se insertan principalmente en el trabajo doméstico, en tanto que les resulta más difícil obtener constancias de empleo formal; ii) garantizar que las oficinas son accesibles para personas con movilidad reducida (incluidas mujeres embarazadas).

El *Programa OEA para la Promoción de Gobierno Abiertos en las Américas – enero a diciembre de 2017*, cuyo objetivo es 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.

La *Red Interamericana de Compras Gubernamentales (RICG)*, cuya Secretaría Técnica se encuentra en el DGPE, tiene como objetivo promover el incremento de la participación de las mujeres en la contratación pública. Durante 2017 se realizaron 5 talleres en distintas áreas de las compras públicas, con la participación de 130 funcionarios públicos de LAC, de los cuales el 55% fueron mujeres. Se destaca que la Presidencia de la RICG por el periodo 2017-2018 es la Directora de Contrataciones de Jamaica; el 60% del Comité Ejecutivo de la RICG está conformado por mujeres; y el 55% de los miembros de la red la conforman también mujeres. Durante la Conferencia Anual de la RICG, se desarrolló un taller con proveedoras del Estado y se propuso hacer una “caja de herramientas” con fondos del BID para que las mujeres empresarias y los gobiernos tuvieran una guía de cómo incrementar la participación de la mujer en la contratación pública.

#### **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 difunden los Informes Nacionales de los Estados Miembros y de las Organizaciones del GTCC en cumplimiento de los mandatos de las Cumbres referentes a género.

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.

### **d. Biblioteca Colón**

En diciembre de 2017, la Biblioteca Colón realizó la Presentación del libro *Running in Heels: Women and Politics in Saint Lucia 1961-2017*. Se buscó difundir el proyecto de información de igualdad de género y mujeres en política en Santa Lucia promovido por la CIM.

## **8. Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)**

### **a. Departamento de Recursos Humanos (DRH)**

El DRH participa de manera activa en la Comisión de Seguimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad, la cual se encarga de monitorear la ejecución de las medidas necesarias para que la perspectiva de género, derechos y diversidad sea incorporada en todas y cada una de las dependencias de la SG/OEA. Dentro del marco del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional, el DRH viene trabajando en los siguientes dos temas: 1. incorporación de requerimientos relativos a la perspectiva de género, diversidad y derechos en contrataciones vinculadas a política, programas y proyectos. 2. instrumentos para prevenir y denunciar acoso laboral y sexual cuando se desempeñan funciones en misiones fuera de la sede.

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”*.

Durante el 2017, 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

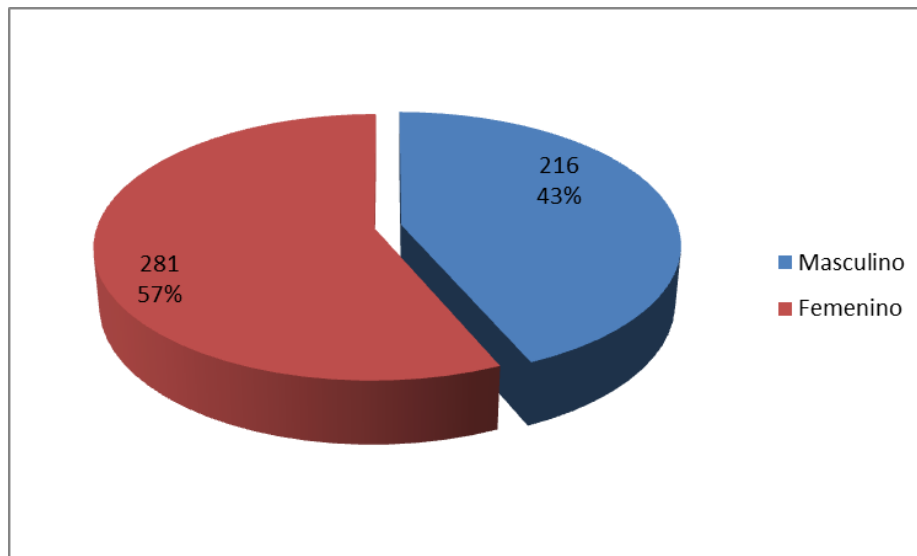
representación geográfica. Desde octubre de 2012 se cuenta con una herramienta electrónica (*Organizational Personnel Database*, OPDB por sus siglas en inglés) que facilita el acceso a la información sobre la composición del personal de la SG/OEA para los Estados Miembros y funcionarios.

Con relación a la distribución de los cargos en la SG/OEA<sup>4</sup>, como se aprecia en los siguientes cuadros, si bien el número de mujeres excede al de varones (el 57% 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 2017, aproximadamente el 34% de los hombres que laboraban en la SG/OEA se encontraban en posiciones de P04 y superiores, comparado al 19% de las mujeres. Del total de puestos directivos (D1 y superior), el 72% son ocupados por hombres y el 28% por mujeres. Asimismo, se observa que un 73% del total de los cargos en la categoría de 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 85% de los puestos en este nivel.

Los cuadros que se presentan a continuación no incluyen personal asociado ni personal con Contrato por Resultado (CPR).

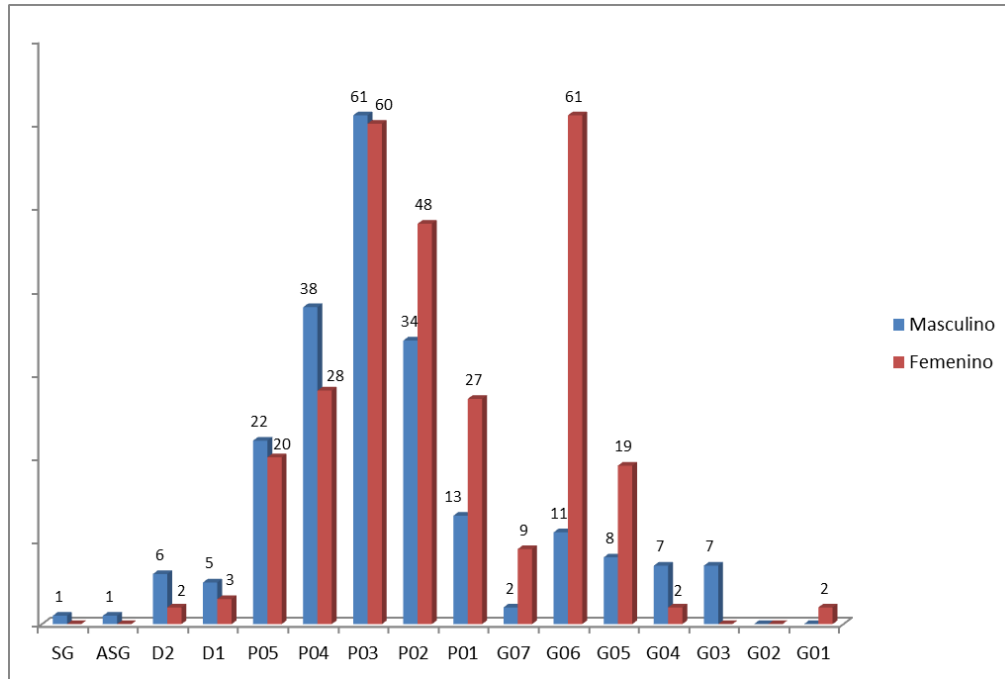
#### Distribución por sexo en la SG/OEA al 31 de diciembre de 2017



<sup>4</sup> Informe Semestral sobre la Administración de Recursos y el Desempeño S2-2017: <http://scm.oas.org/pdfs/2018/CP38739SINFORMESEMESTRALDEC2017.pdf>



### Distribución por sexo de los cargos en la SG/OEA al 31 de diciembre de 2017



#### b. Departamento de Compras

A través del International Organization Fora y alianzas con los departamentos de compras de los demás Organismos Internacionales, el DP está evaluando la posibilidad de compartir información sobre empresas de mujeres que nos permitan calificar a las empresas en el roster de la SG/OEA. Asimismo, DP está evaluando la opción que ofrece OASES para identificar proveedores que sean clasificadas como “women-owned” con el fin de contar con una herramienta que nos permita emitir reportes y presentar informes relacionados con esta clasificación.

## 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 2017 estuvo concentrada en publicar su informe sobre las *Mujeres Indígenas y sus Derechos Humanos en las Américas*. También estuvo concentrada en implementar proyectos con financiamiento de Canadá, Holanda y Estados Unidos.

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 proyecto con Canadá tiene como objetivo el promover el cumplimiento de las recomendaciones y decisiones adoptadas por la CIDH sobre mujeres y niñas en América Latina y el

Caribe. La contribución de Estados Unidos ha apoyado la organización de una serie de eventos con la participación de instituciones académicas para diseminar estándares jurídicos para proteger a las mujeres contra la discriminación y la violencia, y la organización de diálogos con representantes de organizaciones de la sociedad civil y oficiales públicos. La contribución de Holanda tuvo como objetivo aportar atención especial a personas y grupos en situación de riesgo y vulnerabilidad a violaciones a sus derechos humanos en las Américas, incluyendo a las mujeres, personas LGBTI, los migrantes, los periodistas, y las y los defensores.

En noviembre de 2017, la Relatora de las Mujeres llevó a cabo una visita de trabajo a El Salvador que tuvo como objetivo el recabar información sobre el cumplimiento de las recomendaciones y de decisiones de la CIDH en torno a la situación de derechos de las mujeres y niñas en El Salvador, entre otros temas de derechos humanos. La Relatora y su equipo participaron también en una serie de eventos promocionales difundiendo información sobre los estándares jurídicos sobre mujeres y niñas en Argentina, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Holanda, México, Perú, Rwanda, entre otros.

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 2017 estuvo dedicada a la preparación del nuevo informe sobre los avances de los derechos de las personas LGBTI en las Américas y, también, en la divulgación del informe temático sobre violencia contra las Personas LGBTI en América.

Durante 2017 se buscó 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. Además, se empezaron los trabajos de preparación del nuevo informe de Avances de los Derechos de las Personas LGBTI en las Américas. Asimismo, se buscó la consolidación de las alianzas con los organismos internacionales de las Naciones Unidas y la profundización de las relaciones con la sociedad civil. La Relatoría también ha invertido un gran esfuerzo en el fortalecimiento del mandato del Core Group LGBTI.

Entre las actividades realizadas durante 2017 bajo esta Relatoría se incluyen:

- En enero de 2017, el Comisionado Francisco Eguiguren Praeli, el Presidente de la CIDH, James Cavallaro, entre otros participantes presentaron el informe “Violencia contra las personas LGBTI en América” en su versión en inglés.
- En febrero de 2017, la Secretaría Ejecutiva de la CIDH, ofreció una presentación sobre los derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género ante la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos (CAJP), de la OEA. Adicionalmente, el equipo técnico de la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI participó del taller de capacitación a Activistas Cubanos LGBTI.
- En marzo de 2017 el Presidente y Relator para los derechos de las personas LGBTI, la segunda vicepresidenta y relatora para los derechos de la niñez, y el Secretario Ejecutivo de la CIDH, organizaron un diálogo sobre los derechos de las personas intersex en América, para Escuchar los testimonios de las personas intersex y las medidas que, con urgencia, los Estados, deberían implementar para proteger sus derechos.

- En mayo de 2017, el equipo técnico de la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI participó del Encuentro “Latinoamérica avanza hacia el respeto de los derechos de las poblaciones LGBTI”, presentando una mesa redonda titulada “Crímenes de odio y violencia contra la población LGBT/ Estado de la situación: Crímenes de odio”. Adicionalmente, el Presidente y Relator para los derechos de las personas LGBTI y la segunda vicepresidenta y Relatora para los Derechos de la Infancia participaron del seminario sobre la Comisión Interamericana de Derechos Humanos – Panel “Violencia contra las personas LGBTI e infancia intersex”, donde hicieron la Presentación del Informe Violencia Contra las Personas LGBTI en Américas y la contextualización con la violencia sufrida por las niñas, niños y adolescentes intersex.
- En julio de 2017, el Equipo técnico de la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI participó del Conversatorio sobre “Desafíos y tendencias actuales en materia de Derechos Humanos para grupos en situación de especial vulnerabilidad”, sobre los principales desafíos enfrentados por las personas LGBTI en el marco del reconocimiento de sus derechos – enfoque en la discusión sobre discursos de odio.
- En agosto de 2017, el Equipo técnico de la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI participó de reuniones de trabajo con la sociedad civil y Órganos de Gobierno de Argentina, buscando un dialogo para la cooperación en materia de buenas prácticas en derechos de las personas LGBTI en la Región. El Equipo técnico de la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI también participó de la V Consulta Pública del Foro de Participación Social del IPPDH sobre Políticas Públicas Regionales para la Promoción y Protección de los derechos de las personas LGBTI, donde hicieron una presentación del Informe Violencia Contra las Personas LGBTI en Américas y, además, participaron de la consulta pública.
- En septiembre de 2017, el Presidente de la CIDH y Relator sobre los Derechos de las Personas LGBTI, junto de la presidenta del CONAPRED-MX y del Director General de Letra S, Sida, Cultura y Vida Cotidiana, A.C., participó de la presentación del Informe sobre Violencia Contra las Personas LGBTI en América, en el marco del cumplimiento del compromiso del Estado mexicano firmado en el 163 PES. Adicionalmente, Presidente y Relator para los derechos de las personas LGBTI, la primera vicepresidenta y Relatora para los Derechos de la Mujeres y Personas Afrodescendientes, y el Comisionado sobre los Derechos de los Migrantes, hicieron una presentación en el marco del Diplomado “Héctor Fix Zamudio”, con la Impartición de la clase sobre “Estándares interamericanos sobre derechos de las personas LGBTI, mujeres afrodescendientes y migrantes”.
- En noviembre de 2017, el Presidente y Relator para los derechos de las personas LGBTI, realizó una Presentación del Informe sobre los desafíos en materia de derechos de las personas LGBTI en las Américas. En el marco del evento titulado “Justice Works: An Expert Workshop on Comprehensive Responses to Violence”, realizado por el American Bar Association (ABA). Asimismo, la Relatora Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), la Embajadora Permanente de Canadá en la OEA, el presidente de la NLGCC, y la Directora de Synergía, participaron en el evento Global LGBT Business Week en el panel “Generando base de datos: LGBTI y desarrollo económico”, donde fue presentado el trabajo de la CIDH y de la Relatoría en el marco del impacto del reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI para las economías y empresas. El Equipo técnico de la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI también participó de la VII Conferencia Regional de ILGALAC – Mesa “El papel de la región en el reconocimiento de los derechos LGBTI en los mecanismos universal e interamericanos de Derechos Humanos, con la presentación de los avances en materia de derechos de las personas LGBTI en las Américas impulsados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
- En diciembre, la Primera vicepresidenta y Relatora para los Derechos de la Mujeres y Personas Afrodescendientes, y la segunda vicepresidenta y Relatora para los Derechos de la Infancia

hicieron la presentación de los avances y desafíos en los temas, relacionados a la salud teniendo en cuenta las temáticas de género y discriminación. La ponencia fue realizada en el marco del Primer Foro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos – Panel: Género, salud, discriminación y diversidad: riesgos y vulnerabilidades. Asimismo, la Segunda vicepresidenta y Relatora para los Derechos de la Infancia participó de la mediación de los debates en la agenda de los avances y retrocesos en materia de los derechos de las personas LGBTI en Américas, realizado en el Primer Foro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos – Mesa: Avances y retrocesos en materia de protección de derechos de las personas LGBTI en América. Finalmente, el equipo técnico de la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI participó de la Reunión de Expertos para construcción de los indicadores de Inclusión para el Index LGBTI del PNUD y Banco Mundial, donde participó, como coordinador, del proceso de construcción de los indicadores del Index de Inclusión de las Personas LGBTI, en el grupo sobre Seguridad Personal y Acceso a la Justicia.

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 responsabilidad 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, 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. Por medio de este informe se logró identificar de brechas de acceso a internet según género; diferencia en las motivaciones en la navegación para niñas y niños y diferencia en los riesgos.

### 3. 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.

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:

El proyecto *Beneficio del uso de las TIC como herramienta para el empoderamiento de la mujer* tiene como objetivo identificar las oportunidades de mejora y mecanismos para incrementar y ampliar el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de las TIC, incluyendo acciones, actividades y alianzas público-privadas que contribuyan a reforzar derechos de las mujeres en la sociedad de la información, así como en los planes de igualdad y equidad de género.

La Conferencia de Plenipotenciarios de la UIT busca la incorporación de una política de género en la UIT y la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer por medio de las TIC. La Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones busca también la integración de una perspectiva de género en favor de una sociedad de la información integradora e igualitaria. La Asamblea Mundial de Normalización de Telecomunicaciones busca la promoción de la igualdad de género en las actividades del Sector de Normalización de las Telecomunicaciones de la UIT. El Grupo de Expertos sobre las Mujeres en la Normalización (WISE) de la UIT es una iniciativa de la UIT que tiene como objetivo 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

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

### 4. Organización Panamericana de la Salud

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. Esta política cuenta con un Plan de Acción ampliado 2015-2019 que enfatiza tres nuevas líneas de acción: a) Realizar investigaciones y aplicar metodologías innovadoras para abordar las inequidades de género en el marco de la salud universal; b) Generar evidencia específicamente relevante para el sector y análisis de género para la incidencia política y c) Ampliar el marco conceptual y las modalidades para abordar identidades de género, los temas de LGBT y masculinidades y sus vinculaciones con etnicidad y otros determinantes de la salud acción.

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), en español; de auto aprendizaje lanzado con casi 2,000 personas participantes.
- Celebración del Día Internacional de la Mujer con el tema – El Acceso de las Mujeres a la Protección Social en Salud: que ninguna mujer quede atrás”.
- Documento publicado: séptima edición del folleto estadístico Género y Salud en las Américas.
- Se realizó un Informe sobre la Situación de y acceso a la Salud de la población LGBT: el resumen fue presentado a la Conferencia Sanitaria con los Ministros de Salud de la Región.
- Se sostuvieron consultas subregionales y un encuentro político con la Presidenta de Chile, sobre la Estrategia Mundial de Salud de las Mujeres, los Niños y los Adolescentes (sobrevivir, prosperar y transformar); basado en igualdad de género y derechos humanos.
- Se incorporó consideraciones de género en el material de capacitación para la introducción de la campaña nacional de vacunación contra HPV en Guyana.
- Se sostuvo un encuentro de alto nivel de consulta y reflexión sobre los avances de igualdad de género en Costa Rica: en el ámbito del proyecto con la Comisión sobre Equidad y Desigualdades en Salud en la Región de las Américas.
- Se apoyó a la Republica Dominicana en el conocimiento y aplicación del instrumento INNOV8: herramienta para la revisión de la incorporación de equidad, género y derechos humanos en programas de salud (embarazo en adolescentes fue el tema identificado).
- Formulación de una propuesta de indicadores claves de género y salud para la región en el marco de los ODS.
- Análisis de salud en las Políticas de Género en la región de América Central (conjuntamente con UNICEF y la Comisión Técnica Regional de Género y Salud – Comisca)

Adicionalmente la OPS cuenta con una Política sobre Etnicidad y Salud se basa en la necesidad de un abordaje intercultural y desde la óptica de los determinantes sociales a favor de los pueblos indígenas, afrodescendientes, romaníes, y miembros de otros grupos étnicos, teniendo en cuenta además, los derechos humanos y el enfoque de género.

## 5. 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. Los programas de YABT promueven la igualdad de género y el empoderamiento económico femenino, movilizandolos aliados locales para incrementar la cantidad de emprendimientos económicos y sociales liderados por mujeres en sus comunidades.

- *Premio a la Mujer Emprendedora de las Américas*, busca reconocer a mujeres emprendedoras que participaron en las ediciones anteriores del TIC Américas y Eco Reto, que a través de su emprendimiento han logrado impactar de manera positiva a otras jóvenes y mujeres en sus esfuerzos por acceder al mercado laboral formal. Se logró el reconocimiento y capital semilla a

empresadora colombiana que se encuentra empoderando a otras mujeres a través del emprendimiento social y el post conflicto en Colombia.

- Reconocimiento a la *Mujer Innovadora de las Américas*, busca impulsar el espíritu empresarial y la contribución de las mujeres con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y 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 Américas). 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 Américas, y en coordinación con el país sede de las Asambleas Generales y Cumbres.

## **6. Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH)**

La Secretaría General del IPGH manifestó que se cuenta 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, 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, y Estados Unidos de América. 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. Secretaría del Tribunal Administrativo**

El Tribunal Administrativo tiene por mandato 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 se 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.

## **8. Oficina del Inspector General (OIG)**

Las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General establecen que la Oficina del Inspector General (OIG) es la dependencia responsable, entre otros mandatos, de auditar el grado de cumplimiento por parte de la Secretaría General de los objetivos de los diversos programas. En ese sentido, la OIG hace una evaluación anual de los principales riesgos de la Organización y en función de ello establece los programas y áreas a auditar en el año. Como parte de esa evaluación la OIG considera entre los posibles programas a auditar la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos por parte de la Secretaría General de la OEA. La OIG tiene dentro de su mandato la auditoria sobre la eficiencia y eficacia de los diversos programas de la

Secretaría General, lo cual naturalmente abarca las regulaciones de la organización sobre igualdad de género.

### **9. Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD)**

La Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) trabaja con mujeres y niñas excluidas en las Américas para ayudar a que logren un desarrollo económico sostenible y progreso social, creando así un hemisferio de oportunidades para todos. El enfoque estratégico de cinco años de PADF es disminuir la vulnerabilidad para 60 millones de persona de América latina y el Caribe, de los cuales al menos 30 millones serán mujeres y jóvenes. Toda su programación toma en cuenta el género y asegura que los problemas relacionados con las niñas y las mujeres sean identificados. FUPAD trabaja en programas que integran las preocupaciones de las mujeres a nuestras actividades y a la misma vez trabajamos en programas que principalmente se enfocan en mujeres, y en lograr una mayor equidad de género y empoderamiento a través de diversas estrategias, incluyendo reducción de la pobreza, gobernabilidad democrática y desastres naturales.

El proyecto *Mejorando la Asistencia Humanitaria, Capacidad Institucional y Protección para personas desplazadas por el conflicto en Colombia* tiene como objetivos (i) Mejorar la asistencia humanitaria de emergencia para desplazados en los municipios seleccionado; (ii) Fortalecer la capacidad de funcionarios públicos para garantizar los derechos de las personas desplazadas; y (iii) Fortalecer los mecanismos de protección y soluciones duraderas para poblaciones vulnerables (incluyendo desplazados). Este Proyecto comprende un enfoque diferencial para la atención a mujeres, comunidades LGBTI, afro-Colombianos e indígenas.

El proyecto *Empoderamiento Económico para el Desarrollo y la Resiliencia de las Mujeres* busca empoderar a mujeres para promover el desarrollo económico y la resiliencia a nivel comunitario. Tiene como objetivos (i) Mejorar la educación financiera, capacidades de gerencia de mujeres emprendedoras y cabeza de familia; (ii) Mejorar las habilidades de las mujeres para participar y aplicar herramientas para identificar riesgos y estrategias de mitigación en su comunidad; y (iii) Facilitar intercambios entre mujeres, miembros de comunidades vulnerables, universidades y autoridades locales.

El proyecto *Engaging Indigenous Women to Prevent and Counter Trafficking in Persons* busca que las comunidades y autoridades estén mejor preparadas para prevenir, investigar y responder a casos de trata de personas en comunidades seleccionadas. Sus objetivos son (i) comunidades, poblaciones en riesgo y autoridades locales son capacitados sobre la trata de personas; (ii) cooperación entre comunidades, autoridades indígenas para prevenir, identificar y responder a casos de trata; (iii) recursos y asistencia a víctimas aumentan en los municipios seleccionados; y (iv) casos de éxito y lecciones aprendidas son diseminados en todo el país.

Finalmente, la *Iniciativa para la No Violencia Contra las Mujeres* busca Incrementar la capacidad de grupos comunitarios para brindar apoyo oportuno a víctimas de violencia basada en género en Las Bahamas y mejorar la capacidad de operadores de justiciar, policías y comunidades para prevenir y responder a violencia basada en género.

### **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. 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 de la Organización y órganos especializados del sistema interamericano. En octubre de 2017 se lanzó el Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad de la Secretaría General de la OEA y desde entonces la CIM viene trabajando con las diferentes áreas y dependencias de la SG/OEA en las actividades ahí contenidas para contribuir a integrar un enfoque inclusivo y de igualdad de oportunidades en la Organización. El detalle de las actividades de la CIM en el año 2017 se encuentra en su informe anual, documento CIM/doc.137/18.

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.139/18.

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.

### **1. 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.

### **2. Costa Rica**

La Oficina brinda apoyo al Programa Empleo Productivo del Fondo de Cooperación para el Desarrollo que busca Promover la creación de oportunidades para el empleo productivo en particular entre grupos vulnerables. A pesar de que el Proyecto no cuenta con un componente específico sobre mujeres, por la naturaleza de la actividad económica si se han beneficiado en su mayoría las mujeres.

### **3. Ecuador**

La Oficina de Ecuador solo indicó requerir más apoyo logístico, y realizar gestiones con autoridades del Gobierno y de la Sociedad civil y otras actividades de facilitación y difusión.

### **4. El Salvador**

La Oficina de El Salvador solo indicó requerir asesoría técnica y capacitación para conocer sobre la implementación del PIA, disponer de información y material para la difusión del mismo, y apoyo con talleres/seminarios de información en el tema, etc.

### **5. 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 género, para que puedan ser utilizados e incluidos como eje transversal permanente.

La Oficina apoya el *Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales* (2010-2017), el cual promueve el acceso a la justicia, la cultura de paz y el fortalecimiento de los métodos de prevención y resolución alternativa de conflictos.

Asimismo, la Oficina aborda su activa participación en el *Grupo G13* (2008-2017), integrado, a nivel político, por Embajadores y Representantes de Organismos y a nivel técnico, por los Jefes de Cooperación de miembros del G13; así como 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 y hacer valer los derechos individuales y colectivos.

### **6. Haití**

La Oficina informa sobre su apoyo a la iniciativa nacional de dialogo, por medio de la cual apoya a autoridades haitianas en el diseño, lanzamiento e implementación de un proceso de diálogo político. La Oficina indica que a través de sus esfuerzos, buscan una amplia representación de mujeres en dicho diálogo político nacional. Similarmente, la oficina informa sobre su apoyo al proyecto de PUICA para la identificación de migrantes haitianos en la República Dominicana, en la que busca apoyar a las instituciones nacionales a identificar y documentar a los migrantes haitianos en la República Dominicana.

### **7. Honduras**

La Oficina de Honduras solo indicó requerir capacitación sobre el tema de género para funcionarios de la oficina nacional.

### **8. Jamaica**

La Oficina Nacional manifiesta estar comprometida a promover la igualdad de género y un enfoque de derechos en sus actividades, y le da la bienvenida a una estrategia que promueva el avance de las mujeres y la igualdad de género en Jamaica.

## **9. México**

La Oficina de la SG/OEA en México manifiesta que para avanzar en la implementación del PIA, se hacen necesarias diversas estrategias y objetivos a desarrollar por parte de la Oficina Nacional. 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.

## **10. Nicaragua**

La Oficina hace referencia a su apoyo al *Programa de Facilitadores Judiciales*, bajo la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad, a través del cual brindan acceso a la justicia en zonas vulnerables y apoyan el fortalecimiento de los operadores de justicia. El 40% de los participantes en el programa son mujeres.

## **11. Panamá**

La Oficina hace referencia a que el personal técnico de proyectos que se ejecutan en el país cuenta con formación sobre el enfoque de género y que mantienen contacto institucional con el Instituto Nacional de la Mujer y en los diferentes proyectos o programas que ejecutan las áreas técnicas en el país.

## **12. Paraguay**

La Oficina cuenta con mayoría de funcionarias en su nómina y participa en los eventos que sobre la materia programa el Gobierno Nacional a través del Ministerio de la Mujer y otras instituciones nacionales, así como en las actividades de la Mesa Sectorial de Género de Cooperación Internacional, ONU Mujeres, entre otras instancias internacionales. La Oficina cuenta con capacidad de atender lo relacionado con los mandatos y líneas de acción de la SG/OEA en esta materia y lo que acuerde la CIM y el Gobierno del Paraguay. La Oficina ha apoyado las actividades realizadas por la CIM en el país.

## **13. 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.

## **14. República Dominicana**

La Oficina de República Dominicana solo indicó requerir cursos de capacitación para todo el personal sobre lo que significa la perspectiva de género y como integrarla a las actividades de las Oficinas nacionales.

## **15. San Kitts y Nevis**

La Oficina de San Kitts y Nevis indicó apoyar las actividades de la CIM, en colaboración con el ministerio encargado de los asuntos de género. Adicionalmente, indicó la necesidad de mayores oportunidades de capacitación y foros de discusión para incrementar las habilidades técnicas sobre igualdad de género.

## **16. Santa Lucia**

La Oficina de Santa Lucia indica apoyar un programa de inclusión/protección social de personas con discapacidad. Por medio de este programa se han entrenado más de 40 personas en situación de vulnerabilidad para mejorar sus oportunidades de empleo.

## **17. San Vicente y las Granadinas**

La oficina manifiesta que busca promover la perspectiva de género y de derechos toda vez que es posible con socios locales.

## **18. Suriname**

La oficina manifiesta que ha adoptado una perspectiva de igualdad de género y derechos en las actividades realizadas en el país. Los esfuerzos se han enfocado en alcanzar la igualdad de género por medio de la agenda 2030 y los ODS. La oficina indica que en sus informes trimestrales incluyen un componente sobre el monitoreo de la situación de los derechos humanos de las mujeres y de la igualdad de género.

## **19. Trinidad y Tobago**

La oficina manifiesta que si bien no tienen una estrategia formal, que la perspectiva de género se integra en todas sus actividades.

## **20. Uruguay**

La Oficina indicó requerir apoyo para el diseño de una política.

## **21. 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 2017 participó en el seminario “Empoderamiento de la mujer venezolana y el reconocimiento de sus derechos políticos Constitucionales”, donde se hizo referencia a los logros de la mujer en Venezuela en la historia contemporánea y se dio a conocer los principales aspectos surgidos de la Tercera ronda multilateral de Evaluación del MESECVI del año 2016 en relación a Venezuela.

## **IV. 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 del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General. Se espera que esta Política y su respectivo Plan de Acción contribuyan a continuar con el proceso de institucionalización del 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.

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 los esfuerzos para integrar una perspectiva de género y/o derechos y 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. Esto es un importante avance a nivel de los mandatos de la Organización para que las diferentes áreas integren el tema de género en su quehacer. Esto se demuestra de manera práctica en las política(s), programa(s) y/o proyecto(s) de las diferentes dependencias de la SG/OEA. 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 se destaca que la CIM desde 2013 viene ofreciendo oportunidades de capacitación al personal de la SG/OEA mediante el curso en línea sobre género y derechos, del cual se han beneficiado un importante número de funcionarios y consultores. Sin embargo, 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.

Con relación a la distribución de los cargos en la SG/OEA, tomando como base la información de los informes preparados por la SAF, 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 2017, aproximadamente el 34% de los hombres que laboraban en la Organización se encontraban en posiciones comprendidas entre P04 y superiores, comparado al 19% de las mujeres. Asimismo, un 73% 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% 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 de gran relevancia las acciones que serán adelantadas en el marco de la implementación del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Género, Derechos Humanos y Diversidad de la Secretaría General de la OEA. La colaboración entre las dependencias de la SG/OEA y su compromiso en adelantar las acciones contenidas en el Plan de Acción, serán fundamentales para el éxito en la implementación del mismo.

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 la Política Institucional y su Plan de Acción correspondiente es de fundamental importancia. Para ello se requiere contar de recursos destinados a estos fines.

## **V. RECOMENDACIONES**

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

1. A los Estados Miembros, apoyar todas las medidas necesarias para que todas las instancias – secretarías, departamentos, comisiones, organismos autónomos y especializados, y otras instancias pertinentes– de la Organización de los Estados Americanos puedan 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 Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General y su respectivo Plan de Acción.
2. A la luz del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional sobre Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos, 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 con el objeto de que toda la labor de la SG/OEA cuenta con una perspectiva de género, derechos y diversidad.
3. Instar a los Estados Miembros 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 y su respectivo Plan de Acción, incluyendo aquellos recursos para fortalecer las capacidades técnicas de la Secretaría Ejecutiva de la CIM para llevar adelante las funciones que la Política y el Plan de Acción le encomiendan.
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 requieren.
5. Fomentar una mayor participación de mujeres en los puestos de alta dirección de la Organización, en especial a nivel de P4 y superiores, como seguimiento a compromisos adoptados al respecto.
6. 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;
7. 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, tal como se contempla en el Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional.
8. 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.

## VI. ANEXOS

**ANEXO 1: RESUMEN DE RESPUESTAS**  
**Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados**

Leyenda	
No respondió	NR
No aplica	NA

		2) ¿Cuenta con mandato específico para avanzar igualdad de género y derechos de las mujeres?	4) Estrategia para integrar perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades	5) Política, programa y/o proyecto que promueva la igualdad de género y derechos de las mujeres	7) ¿Se ha promovido integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados?	8) De las Metas Operativas 2017 aprobadas se cuenta con programas, proyectos y otras actividades que integren una perspectiva de género y/o derechos.?	9) ¿Actúa como Secretaría de alguna Comisión/ Comité, Reunión Ministerial, o similares?	11) ¿Cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres?	12) ¿Algún/a funcionario/a ha participado de curso o taller de capacitación en el tema de género?	13) ¿Se ha llevado a cabo alguna iniciativa interna de sensibilización y/o capacitación con el personal?
Oficina del SG	OSG	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Protocolo	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Oficinas del ASG	OASG	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	DCMM	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	SGAPC	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Secretaría de Asuntos Jurídicos	Dept Derecho Internacional	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No
	Dept Cooperación Jurídica	No	Si	No	No	No	Si	No	NR	NR
	Dept Servicios Legales	No	Si	Si	No	NR	No	No	Si	No
Secretaría de Asuntos Administrativos y Presupuestarios	Oficina Ejecutiva	No	Si	NR	No	NR	Si	Si	No	No
	Dept Compras	No	Si	Si	Si	NR	Si	NR	Si	NR
	Dept Recursos Humanos	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
	Dept Servicios Generales	No	No	NC	No	NR	No	No	No	No
	Dept Servicios de Información y Tecnología	No	No	NC	No	NR	No	No	No	No
	Dept Servicios Financieros	No	No	NR	No	NR	Si	No	No	No

		2) ¿Cuenta con mandato específico para avanzar igualdad de género y derechos de las mujeres?	4) Estrategia para integrar perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades	5) Política, programa y/o proyecto que promueva la igualdad de género y derechos de las mujeres	7) ¿Se ha promovido integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados?	8) De las Metas Operativas 2017 aprobadas se cuenta con programas, proyectos y otras actividades que integren una perspectiva de género y/o derechos.?	9) ¿Actúa como Secretaría de alguna Comisión/ Comité, Reunión Ministerial, o similares?	11) ¿Cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres?	12) ¿Algún/a funcionario/a ha participado de curso o taller de capacitación en el tema de género?	13) ¿Se ha llevado a cabo alguna iniciativa interna de sensibilización y/o capacitación con el personal?
Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia	Oficina Ejecutiva	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	NR
	Dept Cooperación y Observación Electoral	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Dept Sustentabilidad Democrática y Misiones	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
Secretaría de Asuntos Hemisféricos	Dept Gestión Pública Efectiva	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No
	Secretaría de Cumbres	No	Si	NR	No	Si	Si	Si	Si	No
	Dept Diplomacia Pública	No	Si	Si	No	NR	No	No	No	No
	Biblioteca Colón	No	No	NR	No	NR	No	No	No	NR
Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral	Dept Desarrollo Económico	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	NR
	Dept Desarrollo Humano/Fondo Rowe	Si	Si	Si	Si	NR	Si	No	Si	NR
	Dept Desarrollo Sostenible	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Secretaría CIP	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No
Secretaría de Seguridad Multidimensional	CICAD	Si	Si	NR	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	CICTE	No	Si	Si	Si	NR	Si	No	Si	Si
	Dept Seguridad Pública	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Dept Delincuencia Organizada Transnacional	No	Si	NR	No	NR	No	No	Si	No



		2) ¿Cuenta con mandato específico para avanzar igualdad de género y derechos de las mujeres?	4) Estrategia para integrar perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades	5) Política, programa y/o proyecto que promueva la igualdad de género y derechos de las mujeres	7) ¿Se ha promovido integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados?	8) De las Metas Operativas 2017 aprobadas se cuenta con programas, proyectos y otras actividades que integren una perspectiva de género y/o derechos.?	9) ¿Actúa como Secretaría de alguna Comisión/ Comité, Reunión Ministerial, o similares?	11) ¿Cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres?	12) ¿Algún/a funcionario/a ha participado de curso o taller de capacitación en el tema de género?	13) ¿Se ha llevado a cabo alguna iniciativa interna de sensibilización y/o capacitación con el personal?
Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y Gestión por Resultados	Dept Planificación y Evaluación	Si	Si	NR	NR	Si	No	Si	Si	Si
	Dept de Prensa y Comunicaciones	No	Si	Si	Si	NR	No	Si	Si	No
	Dept de Relaciones Externas	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Sección de Desarrollo Organizacional	No	Si	Si	NR	Si	No	Si	Si	Si
Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad	Dept Inclusión Social	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Sección de Relaciones con Sociedad Civil	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No
Organismos Autónomos y Descentralizados	CIM	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	CIDH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Oficina del Inspector General	No	Si	No	No	NR	No	Si	Si	No
	CITEL	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Fondo de Pensiones	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	YABT	Si	Si	Si	Si	NA	No	Si	Si	NR
	Trust of the Americas	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Oficina del Ombudsperson	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Tribunal Administrativo	No	Si	No	Si	NR	No	No	No	No
	IIN	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Organización Panamericana de la Salud	Si	Si	Si	Si	NA	No	Si	NR	Si
	IICA	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	IPGH	No	Si	NR	Si	NA	No	Si	NR	NR
FUPAD	No	Si	Si	Si	NA	No	Si	Si	Si	

**ANEXO 2: RESUMEN DE RESPUESTAS**  
**Oficinas Nacionales**

	2) Estrategia para integrar perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades	3) Política, programa y/o proyecto que promueva la igualdad de género y derechos de las mujeres	4b) ¿Se ha promovido integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados?	5) ¿Cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de igualdad de género y de 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	NC	NC	NC	NC	NC
Bahamas	NC	NC	NC	NC	NC
Barbados	NC	NC	NC	NC	NC
Belize	Si	Si	Si	No	No
Bolivia	NC	NC	NC	NC	NC
Costa Rica	No	Si	Si	NC	No
Dominica	NC	NC	NC	NC	NC
Ecuador	No	No	No	No	No
El Salvador	No	No	No	No	No
Grenada	NC	NC	NC	NC	NC
Guatemala	Si	Si	No	Si	Si
Guyana	NC	NC	NC	NC	NC
Haiti	No	Si	Si	No	Si
Honduras	No	No	No	No	No
Jamaica	Si	No	No	No	No
México	No	No	Si	No	No
Nicaragua	Si	Si	NC	NC	NC
Panamá	Si	No	No	No	Si
Paraguay	Si	No	No	Si	No
Perú	Si	No	No	Si	Si
República Dominicana	No	No	Si	No	No
Saint Kitts y Nevis	Si	Si	NC	Si	Si
San Vicente y las Grenadinas	No	No	Si	No	Si
Santa Lucía	No	Si	No	No	No
Suriname	Si	Si	Si	Si	Si
Trinidad y Tobago	Si	No	Si	No	Si
Uruguay	No	No	Si	No	No
Venezuela	No	No	NC	No	No

### ANEXO 3: CUESTIONARIOS

#### Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados

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, y de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA aprobada en 2016 y su Plan de Acción, 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. 10-16) y Anexo 1 ítem 2 del informe anterior), favor indicar. De ser el caso, no tendrá que proveerlos nuevamente. Sin embargo, de haberse adoptado mandatos adicionales pertinentes en el período del informe, se agradece indicarlos a continuación:*

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

4. Describa la(s) estrategia(s) con la que cuenta su departamento/unidad/organismo para integrar en sus actividades la perspectiva de igualdad de género y de derechos. *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.16-23) y Anexo1 ítem 4 del informe anterior), 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 explicarla(s) a continuación:*

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

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

6. Con relación a la información descrita arriba, 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. (págs.24-29), se presenta lista de proyectos y programas provistos para informe previo; y bajo Sección III. (a partir de la pág. 32), detalle de los mismos.*

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

7. ¿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?

- a. Sí \_\_\_\_\_  
 b. No \_\_\_\_\_ Si ésta es su respuesta, indicar la(s) razón(nes) (*utilizar el espacio necesario*)

8. De las Metas Operativas 2017<sup>6</sup> 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)

9. 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 \_\_\_\_\_Cuál(es) \_\_\_\_\_  
 b. No \_\_\_\_\_

10. 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).

<sup>6</sup> Las Metas Operativas 2017 de la Secretaría General de la OEA se encuentran disponibles en: <http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning & Control/POAs/POA 2017 SPAN V2.pdf>

- 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*)
11. ¿Cuenta su departamento / unidad / organismo con capacidad técnica disponible para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres?
- a. Sí \_\_\_\_\_ Sí 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.*
12. ¿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 \_\_\_\_\_ 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.*
13. En su departamento / unidad / organismo, ¿se ha llevado a cabo alguna iniciativa interna de sensibilización y/o capacitación con el personal sobre la igualdad y/o la discriminación (de género)?
14. En el marco del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA 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.*

### Oficinas Nacionales

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

- 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 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?

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

c) Sí \_\_\_\_\_ Sí su respuesta a esta pregunta es afirmativa, también responder c)  
d) 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.*