



Organización de los  
Estados Americanos



## COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES

OEA/Ser.L  
CIM/doc.132/16  
27 febrero 2016  
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.....	2
I. ANTECEDENTES .....	4
II. INDICADORES BÁSICOS.....	8
A. Mandatos específicos sobre igualdad de género y de derechos.....	9
B. Estrategias para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos .....	14
C. La perspectiva de género y de derechos en reuniones sectoriales a nivel ministerial y comisiones interamericanas .....	19
D. Esfuerzos puntuales hacia la implementación del PIA (políticas, programas y proyectos) .....	20
E. Capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos .....	24
F. Tipo de apoyo técnico requerido para avanzar con la implementación del PIA .....	25
G. Promoción de la integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados por la OEA .....	26
H. Metas Operativas con enfoque de género y de derechos.....	26
III. ACCIONES DESARROLLADAS POR LOS ÓRGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DE LA OEA.....	26
A. ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LA OEA.....	27
1. Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados .....	27
2. Secretaría de Asuntos Jurídicos (SAJ) .....	28
3. Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia .....	29
4. Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SADE) .....	33
5. Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI) .....	36
6. Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM) .....	44
7. Secretaría de Asuntos Hemisféricos (SAH) .....	50
8. Secretaría de Administración y Finanzas (SAF) .....	54
B. ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y DESCENTRALIZADOS.....	56
1. Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) .....	56
2. Dirección General del Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (IIN) .....	57
3. Organización Panamericana para la Salud (OPS) .....	57
4. Secretaría de la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL) .....	59
5. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) .....	60
6. Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH).....	60
7. Fondo de Jubilaciones y Pensiones de la OEA.....	61
8. Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD) .....	61
9. Fundación para las Américas.....	61
10. Secretaría Permanente de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) .....	61
C. OFICINAS NACIONALES.....	62
IV. CONCLUSIONES .....	68
V. RECOMENDACIONES.....	70
ANEXOS.....	71

## 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 2015 y febrero de 2016.

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

Respecto al nivel de respuesta de las instancias de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados al cuestionario, éste se ha mantenido alto, alcanzando un 90,2% en 2015. Este indicador es ligeramente más alto al de 2014, en que alcanzó un 87,8% y refleja la tendencia creciente desde 2010 en el nivel de respuestas, en que la cifra ascendía a 78,9%. En cuanto a las Oficinas Nacionales, se ha pasado de un nivel de respuesta al cuestionario de 50% al 85,7%, del 2010 al 2015.

Las conclusiones principales del cuestionario se resumen a continuación:

- A. 18 instancias (12 de los departamentos de la SG y 6 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir, un 43,9% del total de las instancias consultadas (41), por encima del período previo (39%), y 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 43,9% (18) indicó que no, mientras un 12,2% (5) no respondió.
- B. 29 instancias (20 departamentos de la SG y 9 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir, un 70,73% del total de estas instancias consultadas (41), frente a un 63,4% de 2014, respondió que contaba con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades; un 14,6% (4) dijo no contar con la misma y un 17,07% (7) no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 39,3% (11) respondió afirmativamente; mientras que el 46,43% (13) dijo que no y un 14,29% (4) no respondió o especificó.
- C. Del total de departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados consultados, el 53,6% (22 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 similar de 51,2 (21 instancias) en 2014 y 53,8% (21 instancias) en 2013. De estas instancias que respondieron, todas con excepción de tres, una menos que en 2014, 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. 63,4% (18 departamentos y 8 Organismos Autónomos y Descentralizados) respondió que cuenta con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la igualdad de género y derechos de las mujeres, mostrando este indicador un crecimiento frente a previos años (48,8% en 2012 y 56,4% en 2013) y similar a 2014. Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 53,6% (15), respondió afirmativamente, frente a un 32,1% (9) en 2014.

- E. El 68,29% (28) 63,4% (26) de los departamentos de la SG y Organismos Autónomos y Descentralizados, respondió que cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos de las mujeres frente a un 63,4% (26) de 2014, 56,4% (22) en 2013; el 19,5% (8) dijo que no y un 12,2% (5) no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 32,1% (9) señaló contar con capacidad técnica; un 50% (14) dijo que no y un 17,8% 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. 58,54% (15 departamentos y 9 Organismos Autónomos y Descentralizados) de las instancias que respondieron, señalan haber promovido la integración de los derechos de las mujeres y/o la perspectiva de género en sus informes durante el período. Asimismo, el 24,39% (10) contestó que no, mientras el 17,07% no respondió a la pregunta.
- H. 51,22% (16 departamentos y 5 Organismos) indicaron que los programas, proyectos y otras actividades asociadas a sus Metas Operativas de 2015 aprobadas para su departamento/unidad/instancia, integran una perspectiva de género y/o derechos. Asimismo, el 7,32% (3 departamentos) indicaron que no era el caso, mientras que el 26,83% (11) no respondió y un 14,63% (6) no especificó o indicó que no aplica.

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

Como en años previos, e impulsados en esta oportunidad por el nuevo 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. Este trabajo se refleja no sólo en esfuerzos para integrar la perspectiva de género 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.

Se destaca la adopción de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA, 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 equidad e igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales.

Del mismo modo, se subraya la creación de la Oficina de la *Ombusperson* en la Organización, y la aprobación de la Orden Ejecutiva No.15-02 titulada “Política y Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de todas las formas de Acoso Laboral” emitida el pasado 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”.

## 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 2015 y febrero de 2016.

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.

Más recientemente, la CIM, en seguimiento a sus mandatos y en base a las evaluaciones efectuadas al PIA en el 2010 (CIM/doc.7/10) a sus diez años de adopción, así como al Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención de Belém do Pará, y tomando en cuenta las consultas internas realizadas con las Secretarías de la OEA sobre las prioridades institucionales, preparó su Plan Estratégico 2011-2016. Mediante este Plan Estratégico, el cual fue adoptado por el Comité Directivo de la CIM 2011-2012 durante su Primera Sesión Ordinaria (7 y 8 de abril de 2011), la CIM busca 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 viene sentando además, la base para una gestión por resultados.

El Plan Estratégico 2011-2016 de la CIM y Plan Trienal de Trabajo 2013-2015 de la CIM, han tenido como estrategias principales la articulación y armonización de las acciones de la Comisión con las de la OEA, y la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en los principales foros, programas y en la planeación institucional de la Organización.

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

En el marco del Proceso de Cumbres, desde su adopción, el PIA ha sido respaldado por los Jefes de Estado y Gobierno de las Américas. Por vez primera, el Plan de Acción de la Cumbre (Tercera Cumbre, Quebec, 2000) integró la perspectiva de género en algunos de sus capítulos, adoptando uno dedicado a la igualdad de género. Asimismo, la Declaración de Nuevo León de la Cumbre Extraordinaria (Monterrey, 2004), reiteró el compromiso de continuar promoviendo la equidad e igualdad de género; mientras que la Cuarta Cumbre (Mar del Plata, 2005), enfocada en la creación de trabajo decente y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, reafirmó su voluntad de combatir la discriminación de género en el mundo laboral. La Quinta Cumbre (Puerto España, 2009) afirmó el compromiso de reforzar los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, incluyendo la “Convención de Belém do Pará” y su financiamiento, así como fomentar la participación plena e igualitaria de la mujer en la vida política y en las estructuras de toma de decisiones, a todos los niveles, mediante leyes y políticas públicas que fomenten el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales de la mujer, y la igualdad y equidad de género.

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

En la Séptima Cumbre (Ciudad de Panamá, 2015) las y los mandatarios se comprometieron, bajo el área de participación ciudadana, a “Promover y fortalecer el empoderamiento económico, político, social y cultural de las mujeres, la protección y garantía de todos sus derechos y redoblar esfuerzos colectivos para erradicar la discriminación, el matrimonio infantil, precoz y forzado, reconociendo que la equidad e igualdad de género es necesaria y legítima para el avance democrático y sostenible de nuestras sociedades”. Asimismo, en el ámbito de migración, las y los mandatarios se comprometieron a “Fortalecer programas para prevenir y combatir el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, en particular de mujeres, niñas y niños, y adolescentes, así como, generar, revisar y adecuar las leyes, según corresponda, en contra de estos delitos, a fin de que su instrumentación permita brindar asistencia y protección a las víctimas de trata de conformidad con la convención contra la Delincuencia Organizada

Transnacional y sus protocolos sobre trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.” En el ámbito de seguridad invocaron a “Redoblar los esfuerzos y priorizar acciones dirigidas a abordar de manera eficaz la violencia contra la mujer y las niñas, particularmente a través de la promoción de iniciativas dirigidas a empoderar a las mujeres y la implementación de políticas públicas eficaces focalizadas en lograr este objetivo, incluidas medidas para prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia; la capacitación de funcionarias y funcionarios a nivel nacional y local; la implementación de programas para educar, sensibilizar y crear conciencia de este fenómeno; y la recolección de datos e información estadística dentro del marco, según corresponda, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), y su mecanismo de seguimiento.”

En su Título 2, apartados 2.1.3 y 2.1.4, el PIA establece la necesidad de adoptar medidas para integrar la perspectiva de género en todos los órganos, organismos y entidades de la OEA en el desarrollo de sus programas y acciones, y de proporcionar a los mismos la capacitación necesaria. En mayo de 2001, el Secretario General de la OEA celebró con la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI/CIDA) un acuerdo para desarrollar el “Proyecto sobre Integración de la Perspectiva de Género dentro de la OEA”, a ser coordinado por la OEA y la CIM. Entre febrero 2002 a diciembre 2003, en una primera fase de este proyecto se capacitaron a 200 funcionarios/as de la Secretaría General, en particular aquellos/as encargados de la ejecución de programas y políticas. En una segunda fase, entre octubre 2005 y agosto 2006, se realizaron siete talleres para áreas específicas, capacitándose a 125 funcionarios/as. Esta etapa ofreció herramientas en respuesta a necesidades específicas de varias áreas de la Secretaría. Se diseñó un manual de integración de género para el personal, con herramientas para el análisis de género. El documento CIM/doc.13/06 “Informe sobre la Implementación del PIA”, detalla los resultados de las dos primeras fases de este esfuerzo.

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

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

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

En base a la capacitación presencial efectuada en 2010 y a 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 han servido de base para la preparación del curso en línea CIM/OEA de nueve semanas de duración, “Enfoque de derechos y de igualdad de género en políticas, programas y proyectos”, iniciado en enero de 2013, en el aula virtual del Portal Educativo de las Américas de la OEA, y cuya primera edición fue dirigida al personal de la SG/OEA y personal contratado vinculados a la formulación e implementación de políticas, programas y proyectos. En el curso en línea, en el cual se incluye una comunidad de práctica, han participado profesionales de todas las secretarías de la OEA.

Hasta la fecha se han realizado seis ediciones del curso, la primera y la segunda durante 2013; la tercera, cuarta y quinta en 2014, y la sexta en 2015 (24 junio al 25 de agosto). En este curso, cuya séptima edición fue convocada para 2016, han tomado parte en 568 personas entre personal de la OEA (59 aprobados) y participantes provenientes de diversos países de la región, en su mayoría ligados al área de formulación y/o evaluación de políticas, programas y proyectos de los sectores públicos y privados de sus respectivos países. En la sexta edición (2015), participaron en el curso 156 personas (137 mujeres y 19 hombres) de 18 Estados Miembros, incluyendo 12 profesionales de la SG/OEA. Del personal de la SG/OEA que ha participado se incluye equipos de la sede y del campo de programas de la OEA, del Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales, de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP-OEA) y de departamentos de todas las secretarías de la OEA, entre ellos, del Departamento de Planificación y Evaluación (DPE). Las y los funcionarios y consultores de la SG/OEA reciben becas. Asimismo, en 2015 profesionales de doce países de la región fueron financiadas con becas de Desarrollo Profesional de la OEA. A la luz de las recomendaciones de una evaluación del curso por parte de expertos, tanto metodológicos como de contenido, el curso presentará ediciones renovadas próximamente.

Actualmente se ha preparado el segundo curso en línea bajo el Programa de Género de la OEA, denominado “Planificación Estratégica con Enfoque de Género”, de diez semanas de duración, y en base a la metodología bajo el mismo nombre preparada por la CIM/OEA en el marco del 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 Ministerios de Trabajo de la región. La primera edición de este curso está programada a realizarse entre julio y septiembre de 2016.

Paralelamente, se viene desarrollando la Comunidad de Práctica de Género de la OEA (CoP), la que con motivo del lanzamiento del curso en línea en 2013, se estrenó a través de una sesión de diálogo e intercambio de experiencias sobre transversalización de la perspectiva de género y enfoque de derechos en la OEA, realizada vía *livestream*, en diciembre de 2012; sesión que contó con un video institucional de bienvenida del Secretario General de la OEA, con palabras de apertura de la Secretaria Ejecutiva de la CIM, Embajadora Carmen Moreno Toscano, y con ponencias de dos funcionarias de la OEA. Durante 2015 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. Asimismo, a solicitud de miembros de la CoP, se dedicó una sesión para discutir la importancia de promover en la OEA un grupo sobre Empoderamiento de Mujeres. También 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.

Respecto a los esfuerzos para institucionalizar una perspectiva de género y de derechos de las mujeres en el ciclo de políticas, proyectos y programas de la OEA, por un lado, se ha fortalecido la permanente asesoría y asistencia técnica brindada por la CIM en materia de género y derechos a las

instancias de la SG/OEA y a otros órganos del sistema interamericano que lo soliciten; así como la participación activa de la CIM en proyectos y actividades específicos realizados en colaboración con dichas instancias; y por otro, se ha fortalecido la colaboración entre la CIM y el DPE, mediante la participación de la Secretaría Ejecutiva de la CIM en el Grupo de Trabajo de la Comisión de Evaluación de Proyectos (CEP) y en la CEP misma.

Se destaca la adopción de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General, mediante la Orden Ejecutiva No. 16-03 del 7 de marzo de 2016. Producto de un proceso participativo durante el período, entre las distintas áreas de la SG/OEA con la Secretaría Ejecutiva de la CIM, se acordaron los términos de esta Política, que busca avanzar la igualdad y equidad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para hombres y mujeres en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales.

También se subraya la creación de la Oficina de la *Ombusperson* en la Organización, y la aprobación de la Orden Ejecutiva No.15-02 titulada “Política y Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de todas las formas de Acoso Laboral” emitida el pasado 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”.

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

## II. INDICADORES BÁSICOS

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

Entre el 6 y el 9 de noviembre de 2015, 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 sexto año consecutivo, para dicho fin, la Secretaría acompañó dicha solicitud con un cuestionario, preparado por la CIM específicamente para la recolección de los insumos de este informe. Desde el primer año de haber sido lanzado el cuestionario, se ha mantenido una estructura parecida, que ha permitido identificar mejor las tendencias y necesidades.

Por segunda vez se ha incluido una pregunta que permite conocer las Metas Operativas 2015 aprobadas por los departamentos/unidades/organismos de la SG/OEA, los programas, proyectos y otros

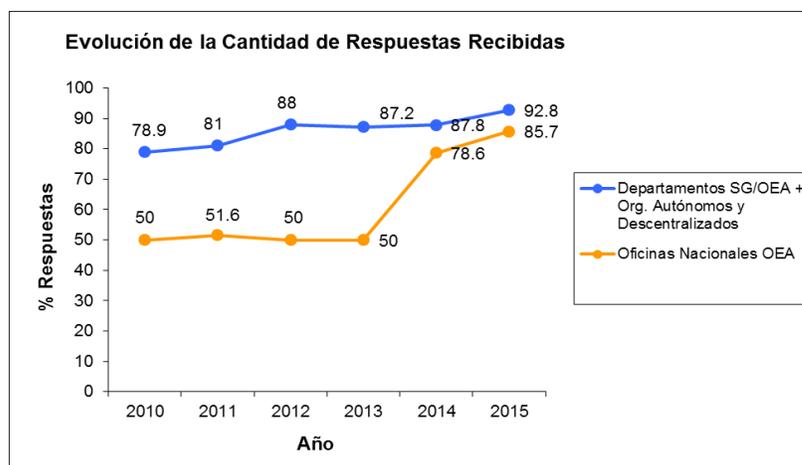
esfuerzos asociados a dichas metas, que integren una perspectiva de género y/o derechos. Esto con el fin de promover la integración de estas perspectivas en las metas operativas anuales de la Organización.

Como se muestra a continuación, el cuestionario de doce preguntas fue enviado a los directores de 30 departamentos de la SG y 11 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 11 Organismos Autónomos y Descentralizados, incluyendo la CIM. De las Oficinas Nacionales respondieron el 75%.

Instancia	No. Cuestionarios enviados						No. Cuestionarios recibidos						Respuestas (%)					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Departamentos de la SG	33	34	32	29	30	30	25	26	27	25	26	27	75,8	76,5	84,4	86,2	86,7	90,0
Organ. Auton. y Descent.	5	8	9	10	11	11	5	8	9	9	10	11	100	100	100	90,0	90,9	100
<i>Total Cuestionario1</i>	38	42	41	39	41	41	30	34	36	34	36	38	78,9	81,0	88,0	87,2	87,8	92,8
Oficinas Nacionales	30	31	28	28	28	28	15	16	14	14	22	24	50,0	51,6	50,0	50,0	78,6	85,7
<i>Total Cuestionario2</i>	30	31	28	28	28	28	15	16	14	14	22	24	50,0	51,6	50,0	50,0	78,6	85,7

Como se verá más adelante, de las 38 respuestas recibidas entre los departamentos y los Organismos Autónomos y Descentralizados, 22 indicaron que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones interamericanas y/o reuniones ministeriales o similares. De éstas, 19 respondieron que el tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres se encuentra presente en alguna medida en dichas instancias. (Ver página 21) (Anexo 1 muestra un resumen de todas las respuestas recibidas).

Respecto al nivel de respuesta de las instancias de la OEA al cuestionario remitido, éste ha sido muy parecido, mostrando una tendencia respecto al año previo, pasando de un 78,9% en 2010 a un 92,8% en 2015. En cuanto a las Oficinas Nacionales, se ha pasado de un 50% a un 85,7% de respuestas, del 2010 al 2015.

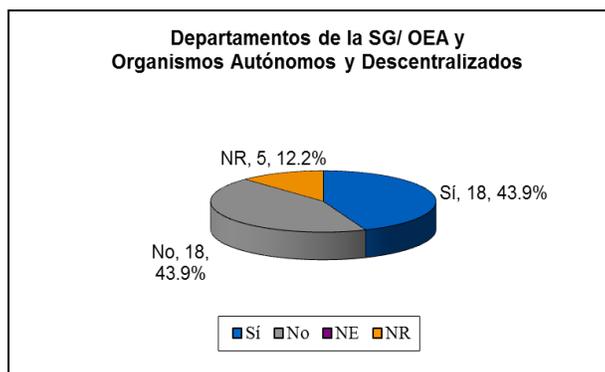


#### A. Mandatos específicos sobre igualdad de género y de derechos

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*, 12 de los departamentos de la SG y 6 Organismos Autónomos y Descentralizados respondieron afirmativamente; esto es, el 43,9% del total de estas instancias consultadas (41) respondió afirmativamente, que cuenta con algún mandato específico, por encima del período previo (39%). Asimismo, el 43,9% (18) indicó que no, mientras un 12,2% (5) no respondió.

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



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

En la *Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)*, sus departamentos cuentan con el “Plan Estratégico de Cooperación Solidaria del CIDI 2006-2009”<sup>1</sup>, vigente hasta diciembre 2016<sup>1</sup>, en el que la igualdad y equidad de género es elemento transversal, y que según indica, debe ser considerado en toda la programación de cooperación solidaria para el desarrollo. El Plan también se refiere a la potenciación de la mujer, su plena participación en el desarrollo y a la igualdad de oportunidades para ejercer liderazgo, fundamental para el desarrollo integral y la eliminación de desigualdades. Además del Plan Estratégico, 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 Económico, en Ciencia y Tecnología, se adoptó el Plan de Acción de Guatemala, Innovación Inclusiva: Clave para Reducir la Desigualdad y Aumentar la Productividad en la Región, en la Cuarta Reunión de Ministros y Altas Autoridades de Ciencia y Tecnología en el ámbito del CIDI, Guatemala, 10-11 de marzo de 2015, donde se comprometen a reforzar las acciones para transversalizar la perspectiva de género en los pilares del Plan, a promover la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones en la CT e innovación, así como a la igualdad de condiciones en el trabajo, a fortalecer las políticas para lograr más mujeres en la carrera CT e ingenierías, y a fomentar medidas para que las mujeres participen equitativamente en la sociedad de conocimiento y tengan acceso igualitario a sus beneficios. En materia de Competitividad, bajo el VIII Foro de Competitividad de las Américas (Santo Domingo, 2011) las Autoridades y Consejos de Competitividad de la Red Interamericana de Competitividad (RIAC), aprobaron entre los principios para avanzar hacia una región más competitiva y próspera, como parte del Consenso de Santo Domingo, promover la igualdad de género.

Respecto a Desarrollo Sostenible, se cuentan con una serie de compromisos desde 2007 para promover la participación pública de todos los sectores de la sociedad, incluyendo mujeres, lo que el área indica se viene dando mediante la implementación de la Estrategia Interamericana para la Promoción de la

<sup>1</sup> Según la resolución AG/RES. 2874 (XLV-O/15), el Plan Estratégico del CIDI 2006-2009 está vigente hasta diciembre 2015.

Participación Pública en la Toma de Decisiones sobre Desarrollo Sostenible. Asimismo, en el caso del DDS, se cuentan con mandatos específicos sobre género en gestión de desastres, procedentes de las autoridades del sector de desarrollo sostenible, como de la CIM.

En el ámbito de la Educación, la Octava Reunión Interamericana de Ministros de Educación realizada en Panamá en 2015, bajo el lema “Construcción de una Agenda Interamericana: Educación con Equidad para la Prosperidad”, resolvió, entre otros, adoptar mandatos sobre educación de calidad, inclusiva y con equidad; y considerar entre los elementos transversales de la Agenda Educativa Interamericana, la promoción de la transversalización de la perspectiva de género y los principios de equidad e inclusión en el diseño de políticas, estrategias y programas educativos.

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

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

- *En la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados*, el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE) enfatiza mandatos de la Asamblea General sobre el PIA, que invocan la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los instrumentos internacionales y mecanismos y procedimientos en el marco de la OEA y en las agendas ministeriales; y aquellos en los que se insta al SG a continuar promoviendo y trabajando, con apoyo de la CIM, la plena implementación del PIA, para lograr la integración de la perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de la OEA. El DPE también se refiere a mandatos más recientes asociados al PIA (AG/RES.2831 (XLIV-O/14), que insta al SG a que continúe llevando a cabo el proyecto de capacitación en análisis de género en la OEA conjuntamente con la CIM, dirigido en especial a los altos funcionarios en puestos gerenciales y nuevos funcionarios vinculados a áreas prioritarias.
- *En la Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia*, el Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales hace referencia al mandato de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP/OEA), del 15 de diciembre de 2014, de efectuar un acompañamiento amplio y flexible a la política de paz del Estado Colombiano con los grupos armados ilegales, incorporando en las áreas de trabajo un enfoque diferencial de género, étnico y etario.
- *En la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad*, bajo el área de Personas con Discapacidad, se destaca mandatos emanados de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará, así como de la Declaración de la Primera Cumbre de las Américas (1994), con respecto a la atención de las necesidades de la población, especialmente de las mujeres y los grupos en condición de mayor vulnerabilidad, incluyendo poblaciones indígenas, los discapacitados, los niños, ancianos y las minorías. Asimismo, se hace referencia al Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016), en lo que respecta a prevenir, prohibir y sancionar el maltrato, el abuso sexual y la explotación, especialmente en el ámbito de la familia, de las personas con discapacidad, en particular los niños y niñas,

y las mujeres; así como a asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres, los niños y los ancianos, a los programas de asistencia social y estrategias de reducción de la pobreza.

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

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

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), como parte de su mandato de promover y proteger los derechos humanos en las Américas, ha concebido una estrategia para abordar los asuntos relacionados con la igualdad de género desde una perspectiva de derechos humanos. Para implementar esta estrategia la CIDH creó la *Relatoría Especial sobre los Derechos de las Mujeres* en 1994, a fin de

revisar la medida en que la legislación y las prácticas de los Estados afectan los derechos de las mujeres y dan cumplimiento a las obligaciones generales de igualdad y no discriminación consagrados en los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, como la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará. En particular, entre los mandatos /compromisos señala, además de esta última, aquellos emanados de la CIDH; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y otros instrumentos y decisiones de la CIDH en casos individuales.

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

Asimismo, en el Plan Estratégico de la CITEL 2014-2018, se incluye entre sus objetivos estratégicos la “Reducción de la brecha digital y la desigualdad, particularmente en zonas insuficientemente atendidas y en lo que respecta al género y personas con discapacidades”. Estos mandatos se suman al emanado en 2011 de la XIX Reunión del Comité Consultivo Permanente sobre Cuestión de Género en las Américas, que resuelve la creación de un “Programa de Inclusión de Mujeres y Niñas en las TIC” (CCP.I/RES.194 (XIX-11), que encarga a la Secretaría remitir esta resolución a los organismos internacionales y otras organizaciones especializadas en la materia para articular esta propuesta con las problemática actual y emergente en perspectiva de género. Este mandato complementa el adoptado por el Comité Directivo Permanente, el cual encarga a su Coordinación de Desarrollo de RH la organización de las actividades necesarias para promover la igualdad de género. Desde 2003, la CITEL ya contaba con directrices orientadas a la promoción de la igualdad de género (COM/CITEL RES.160 (XIII-03).

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

El Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescente (IIN) hace referencia a la Resolución AG/RES. 2432 (XXXVIII-O/08) mediante el cual la Asamblea General de la OEA toma nota de la decisión del Consejo Directivo del IIN, respecto a la creación del *Programa Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial Infantil, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes*.

La Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD), hace referencia a mandatos que se enmarcan en su Plan Estratégico 2013-2017. En dicho Plan Estratégico, el enfoque en género es transversal en las líneas y acciones previstas, así como en la implementación de programa

La Organización Panamericana para la Salud (OPS), adicionalmente a los mandatos reportados para períodos anteriores, refiere para 2015 la Evaluación del Plan de Acción para la ejecución de la Política en materia de Igualdad de Género que incluye Líneas Estratégicas de Acción propuestas (Documento CD54/INF/2). A diez años de la aprobación de la Política de Igualdad de Género de la OPS en 2005, el informe resume los hallazgos y análisis de la evaluación final de la implementación de dicha Política a través de un Plan de Acción 2009-2014.

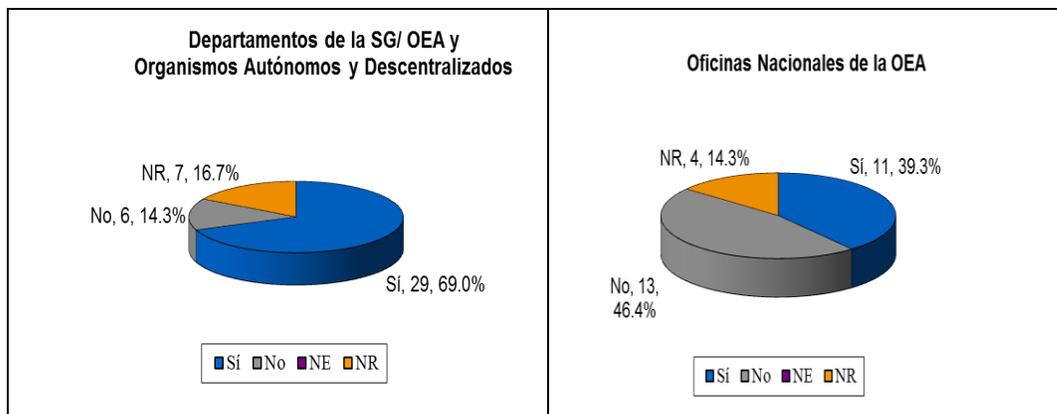
### B. Estrategias para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos

A la pregunta de si su *departamento/unidad/organismo cuenta con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades*, como muestra el siguiente gráfico, 29 instancias (20 departamentos de la SG y 9 Organismos Autónomos y Descentralizados), es decir un 70,73% del total de las instancias consultadas (41) respondió afirmativamente, en comparación a un 63,4% (en 2014), 66,7% (en 2013), 58,5% (en 2012), 64,3% (en 2011), 60% (en 2010); un 14,6% (6) dijo no contar con la misma, frente a un 22% (9) del año anterior; y un 17,07% (7) que no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 39,3% (11) respondió afirmativamente en comparación a una cifra similar en 2014 y 21,4%(6) de 2013; mientras que el 46,43% (13) dijo que no y un 14,29% (4) 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: la Oficina de Protocolo, el Departamento de Servicios Financieros, el Departamento de Servicios de Compras y el Departamento de Servicios Generales. Asimismo, la Biblioteca Colón expresa no contar con ningún tipo de estrategia. 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.

De aquellos que indicaron no contar con estrategia, el Departamento de Servicio de Compras respondiendo a la pregunta sobre el apoyo técnico que requerirían de la CIM, indicó entrenamiento sobre los pasos que otros Organismos Internacionales hayan implementado en el ámbito de Compras para asegurar la incorporación de la perspectiva de igualdad de género.

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



A continuación, se destacan las instancias que cuentan con estrategias más formales, aunque no necesariamente formuladas, que responden en algunos casos a mandatos específicos o compromisos adoptados en el sector: La Sección de Empleo (líneas estratégicas adoptadas por su Conferencia ministerial para avanzar la integración de la perspectiva de género en los ministerios de trabajo); el Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO) (incorporación de la perspectiva de género en la metodología de observación electoral y en la metodología de observación del financiamiento político-electoral en los países de la región); el Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales (mediante diversas acciones impulsadas por el área de género de la MAPP -OEA y el Programa de Cultura de Paz del Fondo de Paz); el Departamento de Planificación y Evaluación (incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de proyectos de la OEA); el Departamento de Derecho Internacional (DDI) y el Departamento de Desarrollo Económico (a través de programas y proyectos específicos y en el marco de reuniones de nivel ministerial); en el ámbito Social bajo el Departamento de Inclusión Social (a través de Diagnósticos Participativos de Género en el marco de la Red Interamericana de Protección Social – RIPSO, y diversas acciones en apoyo a poblaciones vulnerables); la CIDH (acciones a través de la Relatoría Especial sobre los Derechos de las Mujeres); CITEL (coordinación de los trabajos señalados por su Comité Directivo), la CIP (a través del Subcomité de la Mujer Portuaria), 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 39.3% (11) de las Oficinas Nacionales (28) en este período, en comparación a un 35,7% (10) en 2014 y 21,4 (6) en 2013, indicaron que cuentan con alguna estrategia para avanzar la igualdad de género y de derechos, aunque éstas no son formales y se van dando a través de la promoción de estos temas y de la integración de esta perspectiva en los proyectos y actividades en que participan. Además de estas oficinas, al menos otras cinco, a pesar de haber indicado que no cuentan con estrategia al respecto, se refirieron a algunas acciones que realizan para avanzar la igualdad de género en su quehacer.

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

*En la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados,* el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE), como departamento responsable del desarrollo de herramientas y procedimientos que faciliten 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. Asimismo, si bien esta vez no se recibieron insumos de las instancias encargadas de la movilización de recursos con los Observadores Permanentes y Relaciones Interinstitucionales, se hace referencia al esfuerzo que esta instancia siempre ha destacado de presentar proyectos e iniciativas de la CIM, en concordancia con el Plan Estratégico para la Movilización de Fondos Externos en la OEA con Observadores Permanentes y Donantes Voluntarios 2013-2015; y de promoción de la inclusión de temas de género en los memorandos de entendimiento y otras alianzas estratégicas con organizaciones internacionales del Sistema de Naciones Unidas y Sistema Interamericano, en el marco de las relaciones interinstitucionales.

- En la *Secretaría para Asuntos Jurídicos*, el Departamento de Derecho Internacional (DDI) tiene como política horizontal la incorporación de una perspectiva de género en todos sus programas, proyectos y actividades y en la asesoría técnica que realiza. La dirección del Departamento ha requerido a todos sus funcionarias/os y contratistas independientes la inclusión de la perspectiva de género como eje transversal en las actividades que desarrollan y ha promovido su capacitación en los cursos que ofrece la CIM. La participación femenina y la efectiva inclusión de la perspectiva de género se refleja en todas las

actividades, cursos, seminarios, jornadas y talleres del departamento. Asimismo, se ha enfatizado la paridad de género en los eventos del DDI. Por su parte, el Departamento de Cooperación Jurídica destaca que la lucha de la OEA contra la corrupción, a través de las operaciones del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC), indica que promueve la igualdad de género, dado que los efectos perniciosos de la corrupción afectan desproporcionadamente en segmentos en condiciones de mayor vulnerabilidad, incluyendo las mujeres. Señala que las mujeres están involucradas en las actividades del MESICIC dada su participación como expertas titulares en el Comité de Expertos; sin embargo, no especifica ninguna estrategia.

- En la *Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia*, el DECO ha establecido una política de sensibilización en temas de género para sus funcionarios/as y miembros de las Misiones de Observación Electoral (MOEs) de la OEA. La perspectiva de género se está incluyendo en la formulación e implementación de proyectos. También se realizan esfuerzos para desagregar la información de las MOEs por sexo y ampliar la participación de mujeres en la estructura de las MOEs, especialmente en posiciones de toma de decisión. Cuenta con metodologías para la observación electoral y para la observación de financiamiento político-electoral, ambas con enfoque de género, las cuales ya han sido implementadas en la región. El Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales, a través de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz (MAPP/OEA), ha ejecutado un plan estratégico 2011-2013, que en su elaboración cuenta con el enfoque de género. A través del área de género de la MAPP/OEA, creada en 2012, se brinda apoyo a las diferentes áreas temáticas de la Misión a fin de incorporar el enfoque de género y de derechos de las mujeres en las labores de acompañamiento, monitoreo y verificación de la misma. Bajo los esfuerzos de la Oficina de la OEA en la Zona de Adyacencia Belice-Guatemala, como parte de la implementación de los proyectos de reasentamiento se presta especial atención a dar mayor protección y participación a las mujeres. En este sentido, el Fondo de Paz hace importantes esfuerzos por incorporar la igualdad de género en todas sus actividades y proyectos.
- En la *SEDI*, todas sus instancias señalan contar con alguna estrategia: El Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, monitorea la distribución de género en sus programas de educación, becas y préstamos estudiantiles para garantizar una distribución equitativa; apoya programas de becas y formación que avanza la perspectiva de género en diversos campos. El Fondo Rowe recopila estadísticas desagregadas por sexo y monitorea el balance de género entre las solicitudes recibidas. En el ámbito laboral, cuenta con unas líneas estratégicas adoptadas por la Conferencia Ministerial para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el sector. En el área de Trabajo y Empleo, se cuenta con unas líneas estratégicas, adoptadas por la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, para avanzar en integrar la perspectiva de género en los Ministerios de dicho sector y agenda laboral. El Departamento de Desarrollo Económico está integrando la perspectiva de igualdad de género y derechos en sus programas y proyectos, en la agenda de reuniones ministeriales, además de contar con proyectos específicamente orientados a fortalecer el empoderamiento económico de mujeres a través de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Asimismo, el Departamento de Desarrollo Sostenible promueve la participación pública y la adopción de decisiones de los actores clave que aseguren el acceso abierto a la información ambiental, los procesos políticos y el sistema judicial. Fomenta la equidad de género, la diversidad y la inclusión teniendo como referencia los principios fundamentales de la Estrategia Interamericana para la Participación Pública en la toma de decisiones sobre desarrollo sostenible.

En el tema de Puertos, la estrategia de la CIP está contenida en el Plan de Trabajo del Comité Técnico Consultivo sobre Responsabilidad Social Corporativa y Mujer Portuaria, incluida en el Programa de Trabajo del CECIP.

- Bajo la *Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad*, el Departamento de Inclusión Social, a fin de promover el desarrollo social con equidad, hace énfasis en la tutela de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad por razones de edad, género, discapacidad, y/u origen étnico o geográfico.

Bajo Promoción de la Equidad, no cuenta con estrategia formalizada, pero se realizan esfuerzos por incluir la perspectiva de género en la programación de la Red Interamericana de Protección Social (RIPSO), en los trabajos relacionados de la Ministerial de Desarrollo Social, en el seguimiento a la Implementación del Plan de Acción de la Carta Social y en el seguimiento al proceso de informes nacionales del Protocolo de San Salvador en materia de derechos económicos, sociales y culturales. En el tema de Migración, el Sistema Continuo sobre Migración Internacional en las Américas, en su pedido de información estándar a los países participantes, solicita toda la información necesaria para el análisis de las tendencias de la migración en las Américas con perspectiva de género. También cuenta con un componente de asistencia técnica para mejorar la calidad de la información sobre migración a nivel nacional, lo que incluye la obtención de los datos desagregados a nivel de género, condición necesaria para el análisis del fenómeno con perspectiva de género. Bajo Inclusión de Poblaciones Vulnerables, la SADE ha puesto especial atención en la perspectiva de género en el marco de las actividades de la Red Consumo Seguro y Salud (RCSS), para el diseño de los talleres y cursos de capacitación, así como en la selección de participantes para Cursos de Posgrado Hemisféricos de la RCSS. A nivel de las actividades con la Sociedad Civil, se hace un esfuerzo por asegurar un balance de género dependiendo de la disponibilidad de recursos para financiar la participación de representantes de este sector en las actividades o en la integración de paneles en las sesiones plenarias de nuestros foros.

- En la *Secretaría de Seguridad Multidimensional*, la Secretaría del Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE), 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 los eventos que el CICTE realice, el número de participantes desagregado por sexo y otras variables. Esto permitirá la producción de informes con información de participantes desagregada por sexo, región, país, programa y por evento de todas y todos los oficiales que atienden eventos financiados por el CICTE. Asimismo, CICTE indica que fomentará una mayor participación de mujeres en sus actividades. En este sentido, las cartas de invitación que CICTE envíe a los Estados Miembros, tanto para invitarlos a auspiciar, a ser anfitrión de eventos en sus ciudades, o a nominar participantes nacionales a atender a eventos internacionales auspiciados por otros Estados Miembros, incluirán un llamado al respecto. La CICAD cuenta con un mandato para elaborar y evaluar políticas y proyectos basados en la evidencia científica, en el marco del cual uno de los parámetros centrales es género, considerando que el consumo de drogas, con frecuencia, sigue tendencias diferentes según la edad, género, clase social, etc. Busca avanzar este enfoque en la cooperación horizontal e internacional, e identificar brechas de género como parte del seguimiento de capacitaciones.

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

- En la *Secretaría de Asuntos Hemisféricos*, la estrategia llevada a cabo por el Departamento de Gestión Pública Efectiva busca, por un lado, sensibilizar y capacitar a su personal respecto a la importancia de integrar el enfoque de género en sus actividades; así como incorporar gradualmente dicha perspectiva transversalmente en los 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 MECIGEP (Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva), busca introducir la perspectiva de género en sus reuniones ministeriales. Asimismo, ha mantenido reuniones con la CIM a fin de obtener retroalimentación y asesoramiento para la incorporación de la perspectiva de género en sus actividades.

Por su parte, 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; como en lo relacionado al seguimiento e implementación de los compromisos de las Cumbres. Asimismo, en el caso del Museo de Arte de las Américas, éste busca resaltar el trabajo tanto de mujeres artistas, curadoras y académicas dentro de sus programas, y en 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.

El Secretario de Asuntos Hemisféricos, conjuntamente con el Consejero para la Estrategia y Desarrollo Organizacional copresiden el Comité de Análisis sobre Iniciativas Hemisféricas, recientemente creado (Orden Ejecutiva No.16-02, Iniciativas Estratégicas de la Secretaría General, 9 febrero de 2016), el cual estará conformado los Jefes de Gabinete del Secretario General y del Secretario General Adjunto y todos los Secretarios, y en el cual la CIM participará a través de su Secretaria Ejecutiva, para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todas las iniciativas que se vayan a analizar.

- En la *Secretaría de Administración y Finanzas*, el Departamento de Recursos Humanos (DRH) continua 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, y (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. El Departamento de Servicios de Información y Tecnología expresa que su estrategia se basa en recomendaciones originadas en el DRH.

*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 su Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres, aborda temas vinculados a género y los derechos de las mujeres en la implementación de los mecanismos del sistema interamericano de derechos humanos: el procesamiento de peticiones individuales con causas específicas de género; la tramitación de medidas cautelares; el litigio de casos ante la Corte Interamericana; la preparación de visitas in loco; la convocatoria de audiencias temáticas; y la publicación de informes de país y regionales sobre distintos temas pertinentes a los derechos de las mujeres.

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

El IIN cuenta con un Plan de Acción 2011-2015, que contempla al tema género como parte del enfoque de transversalidad y protección de derechos, y manifiesta que la incorporación de la perspectiva de género

estará presente en todas las etapas de abordaje de cada temática del Plan. Asimismo, el IIN procura la paridad de género en todas sus esferas de trabajo, incluyendo en alta dirección. En el ámbito comunicacional, el IIN cuenta con una política que procura incorporar y promover la perspectiva de género en sus comunicaciones.

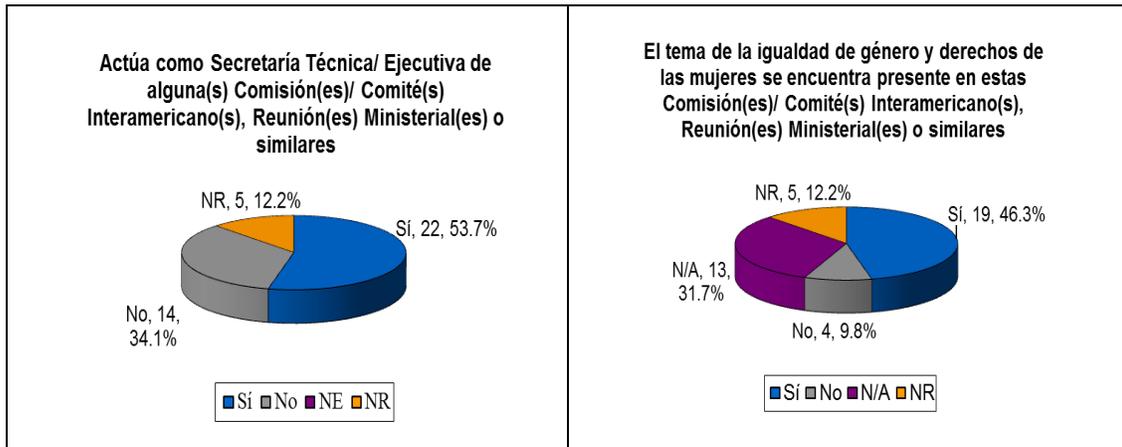
El IICA formalmente no cuenta con una estrategia específica; sin embargo, desde el trabajo de cooperación técnica del Instituto visibiliza la importancia del tema a través de acciones como: (i) el establecimiento de un principio de equidad e igualdad en su Plan de Mediano Plazo 2010 – 2014; (ii) la voluntad política para el establecimiento de acciones concretas en el tema de género para el Plan de Mediano Plazo 2014 – 2018, para lo que se ha elaborado un documento de posicionamiento institucional en género (actualmente en discusión) que sirva como insumo; (iii) el apoyo al Grupo Técnico Interinstitucional de Género e Inclusión de la Plataforma Regional de Apoyo Técnico de la Estrategia Centroamericana de Desarrollo Rural Territorial (ECADERT), mediante la organización y participación en talleres, foros y eventos varios en apoyo a la transversalización del enfoque de género y al tema de inclusión y equidad; (iv) el intercambio de experiencias; (v) el apoyo a proyectos de grupos de mujeres o a las diversas instituciones o instancias encargadas de género; (vi) publicaciones virtuales que promuevan los temas de equidad e inclusión; (vii) la organización de talleres para a transversalización del enfoque de género en proyectos agropecuarios y de desarrollo rural; y (viii) la recolección y promoción de documentos conceptuales, cajas de herramientas, sistematización de experiencias y otros, que faciliten la integración de temas como equidad de género y la inclusión en el accionar de la institución, sus aliados y Estados Miembros, a través de la página Web de Territorios Centroamericanos.

En CITEI, los conceptos expresados en su misión, adoptada en 2010, y que están basados en los principios de universalidad, solidaridad, transparencia, equidad, reciprocidad, no discriminación, neutralidad tecnológica y optimización de los recursos, teniendo en cuenta el medio ambiente y el desarrollo humano sostenible para el beneficio de la sociedad en cada país de la región, están presentes en todas sus actividades. Adicionalmente al “Programa de Inclusión de mujeres y niñas en las TIC” (CCP.I/RES. 194 (XIX-11)) y a todos los esfuerzos, en políticas y proyectos sobre TIC ejecutados por la CITEI enfocado al tema de género en años anteriores, se suma en el 2015, la creación de un Grupo Ad Hoc de Género de la CITEI (CCP.I/RES. 243 (XXVI-15)). Asimismo, al encontrarse en los Estados Unidos Mexicanos la sede del Instituto Panamericano de Geografía e Historia y las oficinas de la Comisión de Historia, se cumple con el marco jurídico internacional y nacional en materia de Derechos Humanos y promoción de la equidad de género. En este sentido, tanto la Secretaría General como la Comisión de Historia trabajan dentro de los lineamientos de la Subsecretaría de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas de la Secretaría de Educación Pública, institución que cuenta con la representación de México ante el IPGH. Como tal, se trabaja en el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, estrategia del gobierno mexicano para el sexenio 2013-2018, con la premisa de hacer un país incluyente garantizando la igualdad sustantiva.

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

Del total de departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados consultados (41), el 53,6% (22) (instancias) indicaron que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones o comités interamericanas/os y/o reuniones ministeriales o similares, frente a un 51,2% (21 instancias) del 2014, 53,8% (21 instancias) del 2013 y 46,3% (19) en 2012. Se destaca que de estas instancias, todas con excepción de tres (3) (Departamento de Cooperación Jurídica, el Departamento de Servicios de Compras y la Sección de Relaciones con la Sociedad Civil) respondieron que el tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres se encuentra presente en estas la/s comisione/s/comités interamericanos o reuniones ministeriales o similares de las que actúan como Secretaría. Asimismo, de las 22 instancias, 7 manifestaron ser Secretaría Técnica/Ejecutiva de al menos dos foros a nivel ministerial.

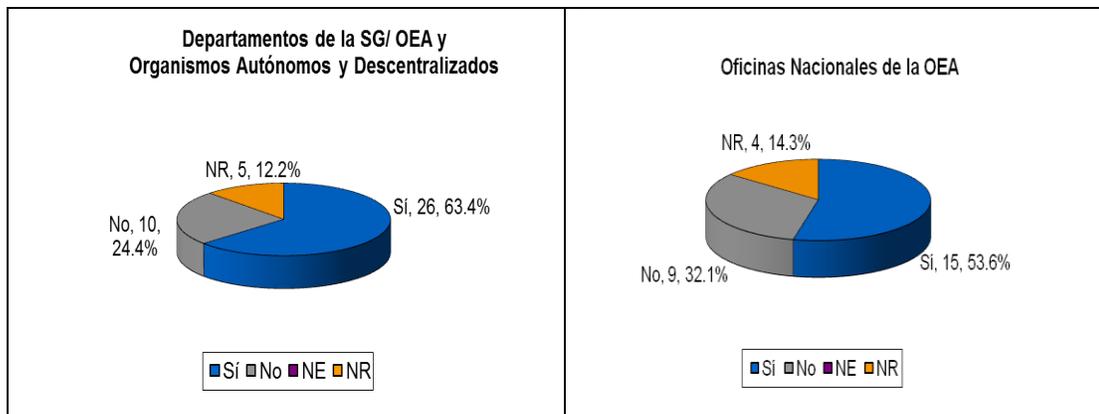
Solamente la SEDI, a través de su Departamento de Desarrollo Económico, actúa como Secretaría Técnica y/o Ejecutiva de 7 instancias a nivel ministerial, así como la Secretaría de Acceso a Derechos, con seis foros bajo el Departamento de Inclusión Social y uno bajo Sociedad Civil. Otro caso es el del Departamento de Seguridad Pública, que actúa como Secretaría Técnica y/o Ejecutiva de 8 instancias.<sup>2</sup> Esto muestra el impacto potencial que la OEA, a través de dichos foros sectoriales, puede tener para avanzar, a nivel interamericano, la perspectiva de igualdad de género y de derechos. Se requeriría un análisis más profundo que identifique el nivel en que esto se viene dando en cada uno de los foros.



Asimismo, como se aprecia en el gráfico previo, se mantiene una tendencia positiva respecto al número de instancias que siendo Secretarías de Comisiones o reuniones ministeriales/interamericanas manifiestan que el tema de género se encuentra presente en las mismas.

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

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



A raíz de la consulta efectuada a los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados de *si cuentan o no con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la*

<sup>2</sup> Además de esas dos secretarías y el Departamento de Seguridad Pública, otras instancias de la OEA que actúan como Secretaría Técnica y/o Ejecutiva de instancias a nivel ministerial de más de dos instancias a nivel ministerial, incluyen, el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (al menos 4), el Departamento de Gestión Pública Efectiva (4), la Secretaría de Cumbres (3) y el Departamento de Servicios Financieros (2).

*igualdad de género y derechos de las mujeres*, el 63,4% (18 departamentos y 8 Organismos Autónomos y Descentralizados) respondieron afirmativamente, mostrando crecimiento frente a previos años (47,6% en 2011, 48,8% en 2012, 56,4% en 2013) y el mismo nivel que en 2014. Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 53,6% (15) frente a un 32,1% (9) en 2014, respondió afirmativamente. A pesar de estos índices, varios de los departamentos, Organismos Autónomos y Descentralizados indicaron, con relación a dichos esfuerzos, que no necesariamente todos sus proyectos fueron concebidos para el propósito mencionado, aunque sí teniendo en cuenta la perspectiva de género y de derechos en el marco de la implementación.

De las respuestas recibidas, (*ver detalle en Sección III*), a continuación se destacan, los departamentos y organismos que cuentan con proyectos o programas a través de los cuales promueven la igualdad de género y de derechos de las mujeres. Con relación al período anterior, hay un progreso importante. Escapa a este informe el análisis de en qué medida esto se está logrando.

Secretaría	Departamentos	Nombre de Proyectos / Programas
Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)	Dep. Desarrollo Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa Empoderamiento Económico y Comercio (2010-2015), en particular lo siguiente:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- IV Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de MIPYMES abril 2015</li> <li>- Proyecto <i>Establishment of Small Business Development Centers (SBDCs) in CARICOM Member States</i> (2012-2015)</li> <li>- Programa de formación de formadores en TIC para centros de atención MIPYMES orientado a mujeres empresarias y emprendedoras en Centroamérica y República Dominicana y en el Caribe (2012-2015)</li> </ul> </li> <li>- Plan de Acción de Guatemala 2016-2020, en el marco de la IV Reunión Ministerial de CyT</li> <li>- Miembro del Grupo Consultor de GenderInSITE ALC-Género en Ciencia, Innovación, Tecnología e Ingeniería</li> <li>- Miembro del Consejo Asesor de <i>Scigirls</i></li> <li>- Colaboración periódica con LACCEI para conferencia anual</li> <li>- GT sobre Género y Competitividad de la Red Interamericana de Competitividad (RIAC)</li> <li>- Informe anual de Señales de Competitividad</li> <li>- Proyecto Expandiendo el potencial socioeconómico del patrimonio cultural en el Caribe. Fase II: Implementación de componentes del proyecto” (enero 2015- enero 2017)</li> <li>- Proyecto Aumento de la competitividad turística a través de la gestión de destinos sostenibles y creación de capacidad en el Caribe y América Central (2014-2016)</li> </ul>
	Dep. Desarrollo Humano, Educación y Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construcción de una Agenda Educativa Interamericana en los ámbitos de Educación de calidad, inclusiva y con equidad; Fortalecimiento de la profesión docente; y Atención integral a la primera infancia.</li> <li>- Actividades en el marco de la Red Inter-Americana de Educación Docente (RIED)</li> <li>- Programa conjunto de desarrollo de capacidades en línea en género y derechos entre el Portal Educativo de las Américas y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), incluye:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización 6ta edición curso en línea CIM/OEA “Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos”</li> <li>- Avance diseño instruccional curso CIM “Planificación Estratégica con Enfoque de Género”</li> <li>- Comunidad de Práctica de Género de la OEA gestionada por la CIM</li> </ul> </li> <li>- Colaboración permanente entre el Programa de Becas de Desarrollo Profesional y la CIM</li> <li>- Programa Componente de Género en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), incluye:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo de RIAL para lanzamiento del programa Sellos de Igualdad en El Salvador, 2015</li> <li>- Proyecto de Auditorías Participativas de Género en Ministerios de Trabajo</li> </ul> </li> </ul>
	Dep. Desarrollo Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Derecho Ambiental, Política y Gobernabilidad Proyecto - Fortalecer los Mecanismos de Participación Pública para el Desarrollo Sostenible</li> <li>- Proyecto Comunidades Sostenibles en Centroamérica y el Caribe</li> <li>- Proyecto regional para integrar la perspectiva de igualdad de género y derechos en la gestión integral de riesgos y desastres (en búsqueda de recursos)</li> <li>- Iniciativas en gestión integral de riesgo de desastres coordinadas con la CIM</li> </ul>

	Comisión Interamericana de Puertos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento (Premio) a Mujeres Sobresalientes en el Sector Portuario de las Américas (enero-abril, 2016) de la CIP</li> <li>- Preparación del Seminario Hemisférico sobre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la Igualdad de Género en el Sector Portuario: Creando Conciencia, Tomando Acción, abril 2016</li> </ul>
	YABT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursos internacionales realizados en Israel dos veces por año</li> <li>- IV Foro de Jóvenes de las Américas</li> <li>- Fomento de jóvenes mujeres emprendedoras en espacios internacionales</li> </ul>
Secretaría de Asuntos Jurídicos (SAJ)	Dep. Derecho Internacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyecto Regímenes de Garantías Mobiliarias y Acceso Equitativo al Crédito</li> <li>- Proyecto Acceso Equitativo a la Información Pública</li> <li>- Curso de Río de Janeiro sobre Derecho Internacional</li> </ul>
Secretaría de Asuntos Políticos (SAP)	Dep. para la Cooperación y Observación Electoral (DECO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyecto Incorporación de la Perspectiva de Género en las Misiones de Observación Electoral</li> <li>- Proyecto Metodología para la Observación del Financiamiento Político-Electoral en las Misiones de Observación Electoral</li> <li>- Caja de Herramientas de Financiamiento con Perspectiva de Género</li> <li>- Metodología para Observar la Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en los Procesos Electorales</li> <li>- Metodología para la observación del Voto en el Exterior</li> <li>- Metodología de Seguridad Electoral</li> <li>- Metodología de Resolución de Disputas Electorales – Justicia Electoral</li> <li>- Metodología para Observar la participación de Personas con Discapacidad en Procesos Electorales</li> </ul>
	Dep. Sustentab. Democrática y Misiones Especiales	<p>Esfuerzos llevados a cabo en el marco del Fondo de Paz - Oficina en la Zona de Adyacencia entre Belice y Guatemala del Fondo de Paz, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Cultura de la Paz</li> <li>- Promoción del desarrollo y la cooperación técnica en las comunidades más vulnerables</li> </ul> <p>Esfuerzos llevados a cabo en el marco de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP/OEA), incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistematización de los grupos focales realizados con mujeres excombatientes</li> <li>- Conversatorio con Mujeres en proceso de reintegración a la vida civil</li> <li>- Política de Fortalecimiento de las mujeres víctimas y sus organizaciones</li> <li>- Política de Acompañamiento a las mujeres víctimas del conflicto armado en Colombia</li> </ul>
Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad	Departamento de Inclusión Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyecto de Seguimiento al Diagnóstico Participativo de Género en 3 países de la región</li> <li>- Proyecto Piloto Diagnósticos Participativos de Género en tres países de la región (ejecutado)</li> <li>- El Trabajo de Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (PSS)</li> <li>- Proyecto Promoción de la Perspectiva de Género en las Políticas de Migración Laboral en Costa Rica, Haití, Nicaragua, Panamá y República Dominicana (ejecutado)</li> <li>- Sistema Continuo sobre Migración Internacional en las Américas</li> <li>- Proyecto para el Fortalecimiento del Marco Legal e Institucional sobre Personas con Discapacidad en Haití (2011-2015)</li> <li>- Política de Transversalización de la Perspectiva de Discapacidad en la OEA (2016-2018)</li> <li>- Programa de Capacitación para la Transversalización de la Perspectiva de Discapacidad en la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (2015)</li> <li>- Programas de Capacitación virtual en torno a la Capacidad Jurídica de las Personas con Discapacidad en la Región (marzo-diciembre 2015)</li> <li>- Asistencia técnica y ejecutiva a la Secretaría del Grupo de Trabajo sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (DHPM)</li> <li>- Actividades en el marco de la Red Consumo Seguro y Salud (RCSS)</li> </ul>
	Diálogo con la Sociedad Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción de una mayor participación de OSC en las actividades de la OEA</li> <li>- Promoción de una mayor participación de OSC y actores sociales en el Proceso de Cumbres</li> </ul>
	Facilitadores Judiciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades en el marco del Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales (PIFJ), incluyendo el Diplomado Acceso a la justicia para operadores de justicia (módulo en género)</li> </ul>
Consejería Estratégica para el Desarrollo Organiz. y Gestión por Resultados	Dep. Planificación y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyecto Fortalecimiento de la capacidad de la OEA para implementar gestión basada en resultados</li> <li>- Colaboración permanente con la CIM para avanzar la perspectiva de igualdad de género y de derechos de las mujeres en proyectos y programas.</li> <li>- Herramienta innovadora para medir el grado de integración de una perspectiva de género en mandatos y metas de la SG/OEA</li> </ul>
	Dep. Prensa y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve la igualdad de género y mediante comunicados y anuncios de prensa</li> </ul>

Secretaría Seguridad Multid.(SSM)	CICAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa Modelo de Capacitación y Certificación de Proveedores de Tratamiento y Rehabilitación para personas afectadas por el uso de drogas y violencia relacionada PROCER</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>- Tribunales de Tratamiento de Drogas (TTD)</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 en países de América Latina</li> <li>- Sistema de Información sobre Centros de Tratamiento</li> </ul>
	CICTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Seguridad Cibernética</li> <li>- Cursos en Seguridad Aeronáutica</li> <li>- Esfuerzos realizados en el marco de actividades en el área de eventos de gran envergadura</li> </ul>
	Dep. de Seguridad Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa Interamericano para la Prevención de la Violencia y el Crimen, aprobado en 2015</li> <li>- Plan de Trabajo para Combatir la Trata de Personas en el Hemisferio Occidental 2015-2018</li> <li>- Observatorio Hemisférico de Seguridad</li> <li>- Guía de Planificación Educativa</li> <li>- Cursos de capacitación en temas de seguridad pública</li> <li>- Proyecto Diseño e Implementación de un Código de Ética Policial, para la Policía Nacional del Uruguay</li> <li>- Proyecto Un Nuevo Camino: Proyecto de Promoción de Alternativas Productivas para Menores en Conflicto con la Ley en Jamaica</li> <li>- Proyecto Fortalecimiento de Instituciones Especializadas en Asistencia y Protección de Víctimas, Testigos y demás personas en el proceso penal afectadas por el crimen organizado en Centroamérica</li> <li>- Promoción de la protección de los derechos de los migrantes en situación irregular</li> </ul>
Secret. Adm. y Finanzas (SAF)	Dep. Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Módulo de Recursos Humanos OASES</li> <li>- Informes Trimestrales de los Recursos Humanos de la OEA y los Registros de Personal</li> <li>- <i>Organizational Personnel Database</i></li> </ul>
	Dep Servicios Inform. y Tecn.	Preparación con el DPE y colaboración de la CIM de herramienta innovadora para medir el grado de integración de una perspectiva de género en mandatos y metas de la SG/OEA.
Secretaría de Asuntos Hemisféricos	Dep. de Gestión Pública Efectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyecto Fortalecimiento del Sistema de Registro Hospitalario en El Salvador, Honduras y Paraguay (2013- 2015)</li> <li>- Proyecto Consejo Latinoamericano y del Caribe de Registro Civil, Identidad y Estadísticas Vitales (CLARCIEV) (2015)</li> <li>- Promoviendo la identidad civil en las zonas fronterizas de Colombia – Ecuador, Ecuador – Perú y Bolivia-Paraguay (2015),</li> <li>- Actividades en el marco del Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP) - Rondas de Análisis</li> <li>- Programa OEA para la Promoción de Gobiernos Abiertos en las Américas – Primera Edición, marzo a noviembre de 2015</li> <li>- Talleres para el incremento de la participación de la mujer en la contratación pública</li> <li>- Campaña de Sensibilización Ciudadana sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública. Concurso de Cortometrajes ¡Infórmate y mejora tu vida!, de septiembre 2014 a abril 2015</li> <li>- 3ra. Edición Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva, 2015</li> <li>- Observatorio de Estrategias y Mecanismos para la Gestión Pública Efectiva (2012 - 2015)</li> </ul>
	Secretaría de Cumbres	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)
	Dep. Iniciativas Estratég. y DP	Exposiciones periódicas efectuadas por el Museo de Arte de las Américas
<b>Organismos Autónomos y Descentralizados</b>		
CIDH	Importantes acciones a través de la Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres	
CIM	A través de todo su quehacer promueve los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género	
OPS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa sobre integración de la perspectiva de género</li> <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 <i>Beneficio del uso de las TIC como herramienta para el empoderamiento de la mujer, en particular para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, incluyendo:</i></li> <li>- <i>Hoja de ruta 2016-2018</i> para el desarrollo de proyectos, recursos humanos y financieros para promover el acceso, la utilización y el liderazgo de las mujeres en el desarrollo de las TIC.</li> <li>- <i>Convocatoria y Bases para la Premiación “Las TIC para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”</i></li> </ul>	

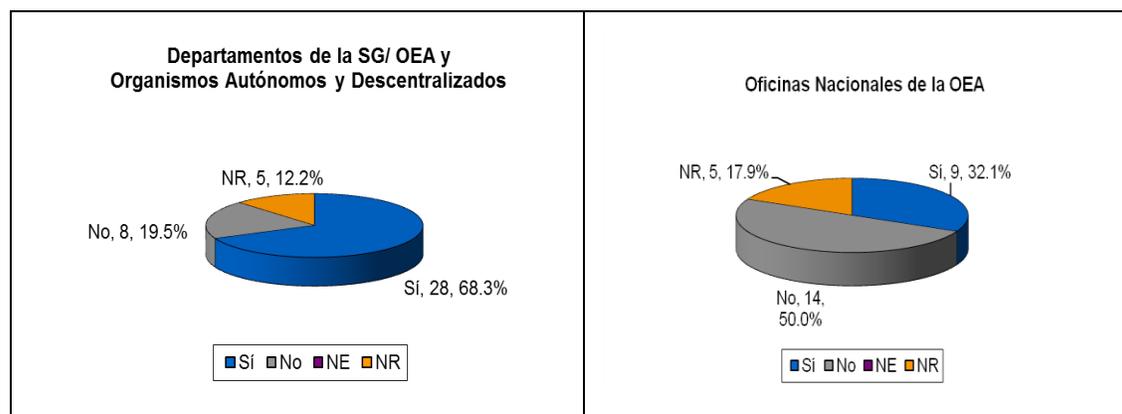
	(CCP./RES. 259 (XXVII-15))
IIN	Mediante varias líneas de productos abordadas en el marco del Plan de Acción del IIN 2011-2015, incluyendo: - Programa Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual, Tráfico y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes - Proyecto Fortalecimiento de capacidades familiares de cuidado y crianza de niños y niñas durante la primera infancia,
IPGH	- Publicación Historia comparada de las mujeres en las Américas (disponible en período previo) - Publicación Historia Comparada de las Migraciones en las Américas (disponible en período previo)
FUPAD	- Proyecto Mujeres Emprendedoras: la clave para la reconstrucción y dinamización económica de Valparaíso, llevado a cabo entre diciembre de 2014 y agosto de 2015 - Esfuerzos en marcha para la creación de una unidad especializada en género.
IICA	- Proyecto Insignia Inclusión en la Agricultura y Territorios Rurales (2014-2018) - Euroclima (2014-2017) - Programa Regional de Investigación e Innovación por Cadenas de Valor Agrícolas (PRIICA) (2010-2017) - Dinamización y escalamiento del mercado de cocinas mejoradas en Apurímac, Ayacucho y Puno (2015-2016) - Instalación y uso de cocinas mejoradas en hogares en situación de pobreza extrema ubicados en zonas rurales altoandinas (2015-2016)

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

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

De los departamentos de la SG y Organismos Autónomos y Descentralizados, el 68,29% (28) respondió que cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos de las mujeres, cifra superior a 2014 (63,41%) y 2013 (56,4%); 19,5% (8) dijo que no, frente a un 22% (9) en 2014 y 25,6% (10) en 2013; y un 12,2% (5) no respondió o especificó frente a un 14,6% (6) en 2014 y 17,9% (7) en 2013. De las Oficinas Nacionales, el 32,1% (9) señaló contar con esta capacidad técnica, frente a un 32,1% (9) en 2014 y 10,7% (3) en 2013; un 50% (14) dijo no frente a un 42,9% (12) en 2014, y un 17,9% no respondió o especificó.

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



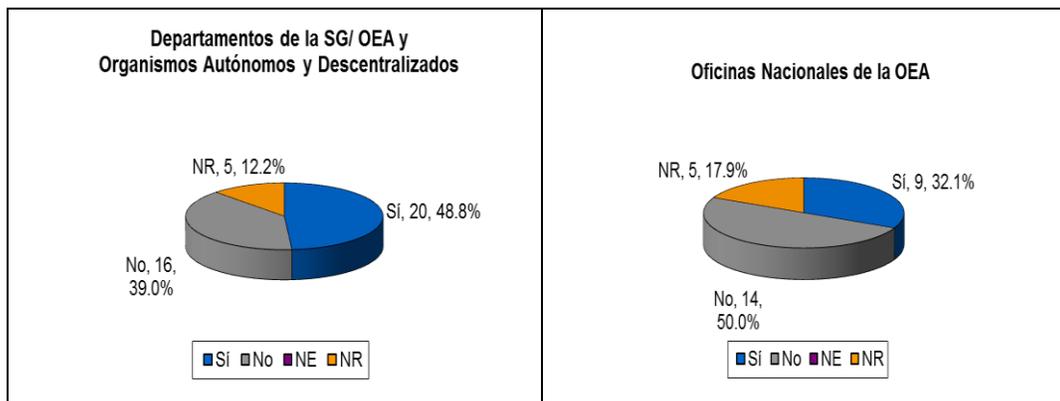
Respecto a la naturaleza de la capacidad técnica que indicaron tener, las respuestas incluyeron: contar con personal profesional capacitado en género mediante los cursos impartidos en la OEA, personal con formación más profunda y mayor experiencia sobre género (por ejemplo, Departamento de Planificación y Evaluación –DPE, DECO, Departamento de Seguridad Pública – DSP, Departamento de Derecho Internacional – DDI, Departamento de Inclusión Social- DIS) y departamentos que cuentan con expertas/os de género entre sus funcionarios/as o contratados/as (por ejemplo, DECO, Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales-DSDME –la MAPP/OEA cuenta desde comienzos de 2012 con un Área de Género formalmente constituida-, DSP y DPE. Se destaca la capacitación en género

en áreas temáticas llevadas a cabo por varios departamentos con el apoyo de expertas/os durante el período, así como la capacitación periódica brindada por la CIM con el apoyo del Portal Educativo de las Américas, al personal de la OEA mediante capacitación en línea (9 semanas) a cargo de expertas, y asistencia y asesoría técnica permanente. Entre los organismos, se refieren a contar con asesoras en género y salud (por ejemplo, OPS); acceso a socios institucionales con experiencia en el tema (por ejemplo, DSDME –MAPP); contar con materiales/metodologías para ser replicadas (por ejemplo, DECO, DPE, DIS y DDI); y disponer de algún mecanismo institucionalizado, como la CIDH (Relatoría sobre los Derechos Humanos de las Mujeres). El DRH por su parte, cuenta con información del personal de la SG/OEA sistematizada, específicamente en el Módulo de RH OASES, la cual es de utilidad para la elaboración de estadísticas de género y de representación geográfica.

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. Nueve (9) (32.14%) Oficinas Nacionales manifiestan que al menos un/a funcionaria/o de la misma ha participado en capacitación sobre género o en cursos/seminarios relacionados, aunque no necesariamente en el período, incluyendo las Oficinas de Guatemala, Guyana, Jamaica, Panamá, Paraguay, Perú, Surinam y Venezuela.

Durante el período, la CIM ha ofrecido, con el apoyo del Portal Educativo de las Américas, la sexta y la séptima edición del curso en línea “Enfoque de género y de igualdad de derechos en políticas, programas y proyectos”, de nueve semanas de duración. Personal de todas las instancias de la SG/OEA incluyendo de las Oficinas Nacionales fueron invitados a participar en el curso. Entre el personal capacitado se encuentran los equipos de profesionales que conforman el Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales, así como de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP-OEA).

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



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

La mayor parte de las instancias que respondieron el cuestionario, manifestaron que quisieran seguir contando con el apoyo y asesoría técnica y capacitaciones por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA. Respuestas incluyen:

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados: Entre las respuestas, los departamentos expresaron su interés en seguir recibiendo asistencia y asesoría técnica de la CIM y participando de las capacitaciones que ésta ofrece; contando con asistencia técnica específica para la identificación de lineamientos para integrar una perspectiva de género y derechos; contando con asesoramiento en la elaboración de proyectos/programas; manteniendo un diálogo abierto y fortalecer la

cooperación y alianza existentes. Asimismo, expresan su interés de contar con buenas prácticas dentro de la OEA y en la región, y disponer de contactos de instituciones, incluyendo ONGs y de expertas/os independientes por país y temas, a fin de fortalecer relaciones de cooperación al hacerlas parte de eventos de la OEA para el intercambio de experiencias y conocimientos. También fue expresado el interés de que la CIM promueva las oportunidades que se proveen a mujeres jóvenes en ciertas áreas de la trabajo de la OEA; el desarrollo conjunto de contenidos informativos dirigidos a distintas poblaciones, incluyendo jóvenes del hemisferio; la asesoría para la realización de tutoriales en línea conjuntos y continuar la realización de eventos conjuntos regionales de gran visibilidad.

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 58,54% (es decir, 15 Departamentos de la SG/OEA y 9 de los Organismos Autónomos y Descentralizados, señalan afirmativamente, que han promovido la integración de los derechos de las mujeres y/o la perspectiva de género en sus informes. Asimismo, el 24,3% (es decir 9 departamentos y 1 Organismo, contestaron que no, mientras el 14,63% (6) no respondió a la pregunta.

#### **H. Metas Operativas con enfoque de género y de derechos**

Respecto a la pregunta de los programas, proyectos y otras actividades asociadas a las Metas Operativas de 2015<sup>3</sup> aprobadas para su departamento/unidad/organismo que integren una perspectiva de género y/o derechos, el 51,22% (16 departamentos/ unidades de la SG/OEA y 5 Organismos) indicaron contar con los mismos, frente a un 7,32% (3 departamentos) que indicó no contar con programas, proyectos y otras actividades vinculadas a sus metas aprobadas que incorporen un enfoque de género. El 24,39% (10) no respondió y un 17,07% (7) no especificó o indicó que no aplica.

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

En base a la información recibida de las distintas instancias, esta sección aborda las acciones específicas realizadas por las mismas en seguimiento al PIA entre marzo 2015 y febrero 2016.

---

<sup>3</sup> Las Metas Operativas 2015 de la Secretaría General de la OEA se encuentran disponibles en: [http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning\\_&\\_Control/POAs/Costo\\_de\\_Metas\\_Operativas\\_SPAN\\_2015.pdf](http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning_&_Control/POAs/Costo_de_Metas_Operativas_SPAN_2015.pdf)

## **A. ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LA OEA**

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

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

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

#### **a) Departamento de Planificación y Evaluación (DPE)**

El DPE, en el marco del *Proyecto Fortalecimiento de la capacidad de la OEA para implementar una gestión basada en resultados* (junio 2012- marzo 2015), orientado al fortalecimiento de la capacidad de desempeño de gestión de la Organización a través de la gestión basada en resultados y la integración de la igualdad de género en programas y proyectos, ha preparado criterios para la clasificación de mandatos y resultados para mostrar el grado de incorporación de la igualdad de género; ha clasificado mandatos institucionales, así como objetivos operacionales, de acuerdo a su nivel de inclusión de género; así como proporcionado asistencia técnica a los gerentes de proyectos en la incorporación de un análisis sensible a género del problema y en el desarrollo de indicadores y actividades sensibles a género. Estos esfuerzos se han llevado a cabo con la CIM y con DOITS.

El DPE destaca que es fundamental la coordinación y trabajo conjunto que mantiene con la CIM, para incentivar a los equipos de las diferentes áreas a incluir el enfoque de género en la formulación de sus proyectos. En este sentido, la CIM expone sus comentarios y recomendaciones a través del Grupo de Trabajo de la Comisión de Evaluación de Proyectos (CEP), y en la misma CEP.

#### **b) Departamento de Prensa y Comunicación**

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) Departamento de Asuntos Internacionales**

Bajo la Sección de Desarrollo Organizacional, la Consejería Estratégica viene trabajando en la primera fase de un proyecto orientado a contribuir con el fortalecimiento de la capacidad institucional de la Secretaría General para poner en práctica los objetivos y orientaciones de la Visión Estratégica de la Organización, mediante la provisión de herramientas y metodologías para el fortalecimiento de la gestión interna y el desarrollo organizacional de la SG. En el marco de la preparación de este proyecto se han efectuado consultas con la CIM a fin de asegurar que la perspectiva de género y derechos sea incorporada en las actividades del proyecto.

## 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

*Curso de Río de Janeiro sobre Derecho Internacional*, 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, contó con una participación alta de mujeres (57%) en el 2015.

*Proyecto Regímenes de Garantías Mobiliarias y Acceso Equitativo al Crédito (2015)*, tiene como objetivo mejorar la capacidad de los Estados Miembros para implementar la reforma de los regímenes de garantías mobiliarias, incluyendo el acceso equitativo al crédito, sobre la base de la Ley Modelo de la OEA. Entre los logros de este proyecto, financiado por CIDA- Canadá, se incluye: la identificación de grupos dedicados a la inclusión de las mujeres, la promoción de mujeres emprendedoras y la prestación de servicios de microfinanzas a las mismas. Igualmente, el proyecto ha provisto de conocimiento técnico sobre cómo la reforma en materia de garantías mobiliarias puede responder a sus necesidades. El proyecto ha contado con la participación de la CIM en cada uno de sus seminarios internacionales realizados en El Salvador, Perú y Jamaica, mediante presentaciones efectuadas en los mismos con autoridades y representantes de distintos sectores, y con la provisión de asistencia técnica.

En febrero de 2015 se llevó a cabo dicho proyecto en Jamaica, bajo el que se celebró un Seminario Internacional de Capacitación sobre la Reforma de Garantías Mobiliaria. Este incluyó un panel de discusión centrado en las implicaciones de las garantías mobiliarias para el empoderamiento de las mujeres mediante la inclusión financiera, el acceso al crédito y el espíritu empresarial, así como su impacto en la economía. Dicho panel congregó, entre otros, a representantes del *Bureau of Women's Affairs de Jamaica* y de la Secretaría de la CIM. Tanto en el informe de análisis de la implementación de la *Security Interests in Personal Property Act (SIPPA)* en Jamaica como en el compendio de recomendaciones y conclusiones emanadas del seminario, se incluyeron sendos apartados dedicados a la inclusión financiera de mujeres. Más recientemente se llevó a cabo un documental inspirado por la constatación de que muchas personas en el hemisferio no entienden bien la conexión entre garantías mobiliarias y el acceso al crédito, especialmente para las mujeres. El documental tiene la intención de ayudar a explicar esa conexión, utilizando el proyecto en El Salvador de 2013-2014 como una ilustración.

*Proyecto Acceso Equitativo a la Información Pública (2012-2015)* con fondos de CIDA, este proyecto busca mejorar la capacidad de los Estados Miembros en materia de transparencia y acceso equitativo a la información pública a través de la difusión y promoción de la implementación interna de la Ley Modelo de Acceso a la Información Pública. En una conferencia realizada en Bolivia participaron ONGs que tienen entre sus propósitos temas de derechos humanos, transparencia y gestión pública, y que además incorporan en sus programas la perspectiva de género. Se logró avanzar hacia la paridad tanto entre los participantes y expertos. Del número total de participantes en estas actividades aproximadamente 45% fueron mujeres. Este proyecto se realizó en alianza con una serie de instituciones de distintos sectores, incluyendo Bolivia Transparente, Asociación Nacional de Periodistas de Bolivia, Instituto Prisma, Asociación Boliviana de Ciencias Políticas, Bolivianos en la Red, Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, Centro Boliviano de Estudios Multidisciplinarios, Ciencias Políticas y Administración Pública, Ciudadanía, Colegio de Politólogos de la Paz, Fundación Construir, Fundación de Apoyo al Parlamento y a la participación Ciudadana (FUNDAPPAC), entre otros.

### 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 indica 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. De los 31 Expertos Titulares, 14 son mujeres, además de 11 representantes alternas.

DCJ destaca que las mujeres en general se benefician en el mediano y largo plazo de las actividades del MESICIC, en especial de aquellas concernientes a los efectos perniciosos de la corrupción. El DCJ enfatiza 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 el DECO cuenta con información sobre la situación del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en los procesos electorales en la región, lo que le ha permitido profundizar en el análisis y recomendaciones emitidas a los países.

El DECO está trabajando en un programa integral por medio del cual se dota a los órganos electorales con herramientas prácticas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en sus instituciones y dentro del ciclo electoral a fin de aumentar la participación política de las mujeres en las diferentes etapas del ciclo electoral. A través de las MOEs, también se avanza en la transversalización de género con respecto a la designación de mujeres a cargos ejecutivos superiores en la OEA.

Respecto a la capacidad técnica disponible para implementar la perspectiva de igualdad de género y de derechos de las mujeres, DECO cuenta con especialistas de género como parte de su personal al igual que consultores. Los miembros del equipo del DECO se han beneficiado no sólo de las capacitaciones realizadas al interior de la OEA en temas de género y derechos, sino también de otros entrenamientos y capacitaciones en la materia como en la promoción de la participación política de la mujer.

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

*Caja de herramientas de Financiamiento con Perspectiva de Género*, Octubre 2013– Diciembre 2015, orientado al desarrollo de una caja de herramientas de financiamiento con perspectiva de género, dirigida a la Autoridades Electorales del Continente, en el marco del que se produjo un Documento publicado y difundido a las autoridades electorales. Se contó con la colaboración de la CIM

*Metodología para Observar la Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en los Procesos Electorales* (2014-2017) 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 y ha permitido la implementación de la metodología mediante un piloto realizado en las elecciones generales de Bolivia (2014) del que emanaron recomendaciones puntuales al órgano electoral. En el año 2015 esta metodología fue implementada en las elecciones generales de Guatemala en donde se emitieron recomendaciones puntuales al órgano electoral en la materia.

*Metodología para la observación del Voto en el Exterior* (2014-2017) está destinada a observar la implementación del marco legal en el que se lleva a cabo la votación de ciudadanos residentes en el extranjero; los procedimientos e instrucciones para la votación; las condiciones políticas y los niveles de confianza generales del organismo y administradores electorales que hacen parte de dicho proceso. El DECO se encuentra actualmente en proceso de búsqueda de recursos para la elaboración de la metodología). Se realiza en coordinación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

*Metodología de Seguridad Electoral* (2014-2016) busca generar información que le permita a la OEA conocer los procedimientos y recursos en el tratamiento de las denuncias y los delitos electorales por parte de las autoridades competentes al igual que la competencia de las mismas en procesos electorales. A través de esta metodología se busca prestar especial atención a las denuncias y acciones de violencia dirigidas contra las mujeres. Se ha venido trabajando en la elaboración de la propuesta de metodología por medio de la cual se brindarán recomendaciones puntuales al órgano electoral. El DECO se encuentra actualmente en proceso de búsqueda de recursos para la elaboración de la metodología.

*Metodología de Resolución de Disputas Electorales – Justicia Electoral* (2014-2017) tiene como objetivo observar los procesos y mecanismos de resolución de quejas electorales. Los componentes de dicha metodología incluyen la revisión del andamiaje normativo, la identificación de los mecanismos parte de la fase probatoria, la observación sobre la eficacia de los recursos legales existentes de manera que se logre prestar especial atención a la resolución de disputas con enfoque de género. Se viene trabajando con la Fundación Internacional para los Sistemas Electorales (IFES).

*Metodología para Observar la participación de Personas con Discapacidad en Procesos Electorales* (2014-2017) se ejecuta con la Fundación Internacional para los Sistemas Electorales, el *Trust for the Americas* y la Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA, y está orientado a observar sistemáticamente la situación de accesibilidad y participación electoral de personas con discapacidad en los procesos electorales en todos los niveles, líderes en instituciones del Estado, dentro de los organismos electorales y las estructuras de partidos políticos. Será de particular importancia observar las barreras que afectan particularmente la participación de mujeres con discapacidad. Como en los casos anteriores, el DECO se encuentra en la búsqueda de recursos para la elaboración de esta metodología.

## **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.

En este sentido, la incorporación del enfoque de igualdad de género y de derechos de las mujeres resulta fundamental, no sólo como herramienta de análisis para realizar una lectura de las realidades que visibilice las formas de discriminación contra ellas, sino como una metodología para desarrollar acciones tendentes a superar las discriminaciones e inequidades. Esto ha permitido identificar, a partir de un análisis diferencial de la realidad, las necesidades particulares, reconocer las múltiples vulnerabilidades y discriminaciones, pero también las diversas potencialidades y capacidades de las mujeres como agentes en la construcción de paz. Es así que la MAPP/OEA desde el año 2012 ha venido estableciendo lineamientos para la aplicación del enfoque de igualdad de género y derechos de las mujeres en las labores de acompañamiento, monitoreo y verificación de la Misión. Asimismo, ha trabajado para favorecer la incorporación de estos enfoques en la política pública y la participación de las víctimas y la sociedad civil. En el marco de esta labor, internamente, se mantiene informados a las y los funcionarios de la Misión sobre los avances, retos y desafíos en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, a través de un Boletín cuya circulación es de carácter restringido para el personal de la Misión.

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

En tercer lugar, según se estableció en el Plan Operativo del año 2015, se desarrollan herramientas para la incorporación de los enfoques de igualdad de género y derechos de las mujeres y se brinda apoyo técnico a las Áreas Temáticas de Construcción de Paz, Justicia Transicional y Dinámicas Territoriales, así como a las diferentes oficinas regionales. Para ello, se promueven líneas de trabajo específicas que han resultado en procesos de acompañamiento y monitoreo a diferentes políticas gubernamentales desde una perspectiva de enfoque de igualdad de género y derechos de las mujeres. En cuarto lugar, se han venido realizando distintos talleres de capacitación para profundizar conceptual y técnicamente los conocimientos del personal de la Misión en distintos aspectos del enfoque de igualdad de género y derechos de las mujeres.

Previos esfuerzos de la MAPP como seguimiento y acompañamiento a la implementación de programas y políticas públicas relativas a la construcción de la paz orientados a promover la igualdad de género y derechos de las mujeres, incluyen:

*Colaboración especial: Sistematización de los grupos focales realizados con mujeres excombatientes (2013-2014); Conversatorio con Mujeres en proceso de reintegración a la vida civil (septiembre 2014), y la Política de Fortalecimiento de las mujeres víctimas y sus organizaciones (2014), esta última para*

visibilizar las necesidades específicas de las mujeres y fortalecer su capacidad para incidir en la esfera política, mediante la capacitación y sensibilización de las instituciones con competencia en la materia.

*Política de Acompañamiento a las mujeres víctimas del conflicto armado en Colombia* (2014), orientada a acompañar y promover la participación de niñas y mujeres en procesos de Justicia Transicional en los que se favorezca el acceso a sus derechos en forma integral. Participaron mujeres víctimas de delitos sexuales perpetrados por las estructuras de las Autodefensas Unidas de Colombia. Busca fortalecer el acceso de las mujeres víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado a sus derechos.

El área de género también ha facilitado capacitaciones en esta materia a funcionarios de la MAPP/OEA, como talleres con instituciones tales como la Unidad de Restitución de Tierras para exponer el tema de acceso de las mujeres a la tierra y su derecho a la restitución, o la gestión de cursos como el impartido desde 2013 por la CIM, durante 9 semanas, en línea, sobre *Enfoque de Derecho y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos*, cursado por 19 funcionarios de la Misión.

### **Fondo de Paz**

La Oficina en la Zona de Adyacencia entre Belice y Guatemala 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.

Concretamente, la Oficina de la OEA en la Zona de Adyacencia (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, así como el acercamiento entre los funcionarios de Belice y Guatemala, diversas entidades gubernamentales, tanto locales como centrales, y las comunidades dentro de la ZA. En concreto, la Oficina OEA / 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, el examen de incidentes específicos que involucren ya sea el uso de la fuerza, o programar el enlace entre patrullas.

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 Menco y Benque Viejo, las Comunidades de Santa Cruz, Guatemala y Jalacte, Belice, la Oficina OEA / ZA ejecuta un *programa de Cultura de la Paz*. El programa consiste en talleres de música (instrumentos de viento y cuerda), canto, talleres de pintura y teatro y programas de capacitación para estudiantes guatemaltecos y beliceños residentes en el área). El programa de Cultura de

Paz fomenta los valores de la igualdad de género en todos sus talleres y con sus estudiantes, hasta el momento más de 2000 niños, niñas y jóvenes se han beneficiado de este programa.

Se buscará la participación de hombres y mujeres en cada una de las actividades realizadas por la Oficina OEA/ZA. Por lo general, si bien son hombres guatemaltecos los que ingresan a la Zona de Adyacencia administrada por Belice para realizar actividades que permitan sostener a sus familias y por tanto son ellos los que consecuentemente son detenidos por las fuerzas de defensa de Belice, dejando a sus esposas y parejas sin ingresos mientras cumplen las sentencias en las cárceles beliceñas, el programa buscará la formación tanto de estos hombres como de las mujeres de las comunidades para que la formación sea más integral a lo largo de la comunidad.

Por último, a la luz de la Resolución 212 de la ONU (2013), que pide más mujeres en funciones de resolución de conflictos, es importante destacar que la Jefa del Fondo de Paz, Magdalena Talamás, es la única mujer presente en las reuniones de las fuerzas armadas de Belice y Guatemala. El Fondo de Paz anima a los gobiernos de Belice y de Guatemala a aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad en sus Fuerzas Armadas.

#### **4. Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SADE)**

La SADE 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 Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral, cubriendo las áreas de desarrollo y protección social, migración, personas con discapacidad y adultos mayores, y protección al consumidor. Sin embargo, desde el 11 de diciembre de 2015 (Orden Ejecutiva No. 08-01 rev.9) hace parte de la SADE.

##### **i) Sección de Promoción de la Equidad**

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

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

*El Trabajo de Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (PSS), un proceso en el cual los indicadores de progreso para los 7 derechos económicos, sociales y culturales del PSS que requieren informes nacionales de avance, tienen a la equidad como uno de los elementos transversales, además de contar con indicadores desagregados por sexo. Se ha llevado a cabo la Primera Ronda de informes nacionales sobre el primer agrupamiento de derechos: seguridad social, educación y salud. Asimismo, se produjo la publicación de los Indicadores de Progreso del PSS.*

## **ii) Sección de Inclusión de Poblaciones Vulnerables**

### **Migrantes**

El *Sistema Continuo sobre Migración Internacional en las Américas* en su pedido de información estándar a los países participantes, solicita toda la información necesaria para el análisis de las tendencias de la migración en las Américas con perspectiva de género. También cuenta con un componente de asistencia técnica para mejorar la calidad de la información sobre migración a nivel nacional, lo que incluye la obtención de los datos desagregados por sexo, condición necesaria para el análisis del fenómeno con perspectiva de género. Anteriormente, entre 2011 y 2014, se implementó el *Proyecto Promoción de la Perspectiva de Género en las Políticas de Migración Laboral en Costa Rica, Haití, Nicaragua, Panamá y República Dominicana*, orientado a contribuir al fortalecimiento de la capacidad de los responsables de formular las políticas y de los interlocutores sociales para adoptar e implementar políticas, leyes y la administración de la migración laboral sensibles al género. La participación de la OEA, permitió brindar insumos técnicos a estos países para el mejoramiento de su capacidad de captación y procesamiento de estadísticas migratorias en función de los estándares regionales.

Asimismo, el Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Trabajadores Migrantes y sus Familias, incluye en sus objetivos la protección de los derechos de las mujeres, así como las actividades correspondientes para dar cumplimiento a estos objetivos. El Programa se encuentra actualmente en proceso de actualización, por lo que aún no se pueden reportar resultados.

### **Protección de Personas con Discapacidad**

*Proyecto para el Fortalecimiento del Marco Legal e Institucional sobre Personas con Discapacidad* (2011-2015), llevado a cabo en Haití, ha estado orientado a asegurar que los procesos de reclutamiento de personal den cumplimiento a las políticas de igualdad de género. El proyecto cuenta con apoyo de USAID y del gobierno de Haití. A la fecha 175 mujeres han sido beneficiadas al recibir formación en materia de política pública inclusiva y la aplicación para la integración de las personas con discapacidad. La ejecución de este proyecto ha permitido proporcionar asistencia técnica al Ministerio de la Condición de los Derechos de la Mujer en la redacción de la Ley sobre la Violencia contra las Mujeres y asistencia técnica para la redacción de la ley sobre paternidad responsable, y dar apoyo financiero a cuatro (4) estudiantes mujeres de la Universidad Estatal de Haití.

*Política de Transversalización de la Perspectiva de Discapacidad en la OEA* (2016-2018), plantea para el período 2016-2018 promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato para las mujeres y hombres con discapacidad y la aplicación de los estándares internacionales en materia de derechos de las personas con discapacidad –regional e internacional- en toda la gestión de la OEA, a fin de hacer coherente el discurso y el hacer político hemisférico con el lema “Más Derechos para más Personas”. Para ello, se realizó una reunión convocada por la Jefa de Gabinete de la Secretaría General, con todos los Directores de la SG/OEA, a fin de presentar la estrategia y comprometer acciones por parte de cada Secretaría. La asistencia y respuesta fue muy positiva, incluyendo también a las OSC afiliadas a la OEA. La Política se encuentra en el proceso final de elaboración para su posterior adopción por la Secretaría de

Acceso a Derechos y Equidad y la SG. Esfuerzo realizado en colaboración con todas las Secretarías, Departamentos y Oficinas de la SG/OEA, YABT, Trust for the Americas, G3ICT, CIDH y CIM.

*Programa de Capacitación para la Transversalización de la Perspectiva de Discapacidad en la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia* (enfoque diferencial) realizado en octubre 2015, que se espera continuar en 2016. Se ofreció un par de jornadas de capacitación virtual práctica y útil, por un lado, a un grupo de 40 personas de 15 oficinas de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz de Colombia (MAPP-OEA), sobre los paradigmas en discapacidad, desarrollo inclusivo y los marcos jurídicos interamericanos y universales en derechos de las personas con discapacidad; así como otra jornada similar a un grupo de 200 personas, incluyendo personal de la MAPP de la oficina de Pasto, y otros actores claves, tales como estudiantes de derecho, líderes de grupos de víctimas, líderes de población indígena, funcionarios de la administración local, miembros del ejército y de la policía, respecto al mismo tópico. También, se espera desarrollar el cruce de género, discapacidad y víctimas del conflicto armado. Como resultado, se ha capacitado virtualmente al personal de la MAPP de Bogotá y de otros sectores de Colombia, en una perspectiva inclusiva de la discapacidad y género. Asimismo, más de 200 personas de la localidad de Pasto, entre funcionarios de la MAPP, estudiantes de derecho y líderes de organizaciones de víctimas del conflicto armado fueron capacitadas respecto a una perspectiva inclusiva de discapacidad y género. Realizado en colaboración con la MAPP OEA y la CIM.

*Programas de Capacitación virtual en torno a la Capacidad Jurídica de las Personas con Discapacidad en la Región* (marzo-diciembre 2015), orientado a proveer una Jornada de capacitación virtual a congresistas y sus asesores, colegios de abogados, Ministerio de Justicia, Poder Judicial, Defensoría del Pueblo, Universidades con facultades de Derecho y público interesados en temas de Capacidad Jurídica y Acceso a la Justicia de personas con discapacidad, a la luz de lo estipulado por los artículos 12 y 13 de la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad, de Naciones Unidas y de las recientes acciones del Comité de Seguimiento de la Convención Interamericana de la OEA en dicha materia. Como resultado, se realizaron cuatro capacitaciones virtuales alcanzando a más de 100 personas, entre representantes de Gobierno, Parlamentos y OSC de la región, a la luz de la CIADDIS, el PAD y la UN-CDPD. Se tiene programada una capacitación a los Jueces de Colombia. Esfuerzos realizados en colaboración con DIS OEA, IIDI, el Congreso de la República del Perú, CONADIS – Perú.

### **Protección de las Personas Mayores**

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

### **Protección al Consumidor**

Se otorga asistencia técnica y ejecutiva a la Secretaría de la Red Consumo Seguro y Salud (RCSS). Dentro de la RCSS se trabaja el tema del impacto de la seguridad de los productos de consumo y sus consecuencias desde un enfoque de género, particularmente en el diseño de los talleres y cursos de capacitación, y se toma en cuenta la distribución de género en la selección de participantes para dichas actividades.

### **c) Sección de Relaciones con la Sociedad Civil**

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

*Promoción de una mayor participación de OSC en las actividades de la OEA (2012-2015)*, mediante la facilitación de procesos de consulta con una representación regional balanceada de involucrados del sector, así como la presentación de recomendaciones sensibles a género frente a los Estados miembros de la OEA y a la Secretaría General en preparación de la Asamblea General y reuniones ministeriales. Entre los resultados de este esfuerzo, aproximadamente 11% de las recomendaciones formuladas por la sociedad civil en las consultas incorpora una perspectiva de género; 9 de las 39 OSC inscritas en el Registro de la OEA en 2015 trabajan en temas relacionados con la participación y los derechos de las mujeres; y 259 representantes de la sociedad civil participaron en la 45 Asamblea General de la OEA, de los cuales 143 fueron mujeres (55%).

*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). Alrededor del 11% de las recomendaciones formuladas por la sociedad civil y actores sociales en preparación para la VII Cumbre incorpora una perspectiva de género; 918 representantes de dicho sector participaron en las actividades previas a la VII Cumbre de las Américas, de los cuales 420 fueron mujeres (46%).

### **d) Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales**

El PIFJ es un programa regional, mediante el cual se busca el acceso a la justicia de población en condición de vulnerabilidad. En el marco del PIFJ se ha logrado la inclusión de temas de género en la formación y charlas de los 11 mil facilitadores, la formación de género en el Diplomado del Programa de 7,500 graduados y ha alcanzado la cifra de 40% de mujeres como facilitadoras (más del 50% en Panamá). La CIM previo al 2015, a solicitud del Programa ha proporcionado capacitación en materia de género y derechos a los gerentes del PIFJ y a su coordinador (Representante de la OEA en Panamá), provisto asistencia técnica en el proceso de planificación estratégica y revisado contenidos del Diplomado del Programa a fin de asegurar que el enfoque de género y de derechos sea considerado en el mismo.

## **5. Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)**

### **a) Departamento de Desarrollo Económico (DDES)**

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

#### **i) Sección de Comercio y Desarrollo Económico**

El programa de *Empoderamiento Económico y Comercio (2010-2015)* 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. Asimismo, durante el período se realizó *el IV Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de*

*MIPYMES: Políticas Públicas para Promover la Competitividad, Innovación e Internacionalización de MIPYMES*, 16-17 de abril de 2015 en la Sede de la OEA. La agenda tomó en cuenta las necesidades específicas de las mujeres empresarias. Se establecieron 3 grupos de trabajo para dar seguimiento a la implementación del Plan de Acción del IV Diálogo. El Grupo de Trabajo 3 tiene como tema: Proporcionar asistencia a las microempresas, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres emprendedoras. Se realiza en alianza con los gobiernos de Canadá, Estados Miembros, CAF, BID, CENPROMYPE, CEPAL, SIECA y el *Caribbean Export*. En el marco de este Programa se llevan a cabo los siguientes proyectos:

El proyecto *Establishment of Small Business Development Centers (SBDCs) in CARICOM Member States* (2012–2015), fortalece 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 cinco países de CARICOM (Barbados, Belice, Dominica, Jamaica y Santa Lucía). Los socios de este esfuerzo son el Gobierno de los Estados Unidos (Misión de Estados Unidos ante la OEA), el *Caribbean Export* y la *University of Texas at San Antonio*. Se ha facilitado la participación de mujeres empresarias. Los SBDCs que se han establecido han ofrecido asistencia a un número importante de mujeres jóvenes emprendedoras, quienes representan la mayoría de los clientes de los SBDCs.

El programa de *Formación de formadores en tecnologías de información y comunicaciones (TIC's) para centros de atención MIPYMEs orientado a mujeres empresarias y emprendedoras en Centroamérica y República Dominicana y en el Caribe*, en ejecución entre 2012 al 2015, busca impulsar el proceso de adaptación tecnológica del tejido empresarial femenino a través de los centros de atención de la MIPYME en la región, para aumentar su competitividad a partir de un servicio de acompañamiento en su incorporación a la sociedad de la información basado en cuatro elementos claves: (i) sensibilización y capacitación (e-competencias), (ii) asesoramiento, (iii) acompañamiento individualizado y (iv) seguimiento activo del proceso de adaptación. Durante el período se llevó a cabo el Módulo de Formación de Formadores en TICs orientado a la atención de mujeres empresarias y emprendedoras, desde una perspectiva regional e integral en el Caribe, donde 34 asesores fueron entrenados en el uso de las TICs orientado a la atención de mujeres empresarias y emprendedoras. Se realiza en coordinación con el Gobierno de Canadá y *Caribbean Export*.

## **ii) Sección de Competitividad, Innovación y Tecnología**

La Cuarta Reunión de Ministros y Altas Autoridades en Ciencia y Tecnología, realizada en Guatemala en marzo de 2015, representa una 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. Fue aprobado el Plan de Acción de Guatemala 2016-2020, que incorpora al género como tema transversal y contiene mandatos específicos sobre el tema. Se realizó un panel sobre “Participación y Liderazgo de las Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación”, que contó con la participación de Gisela Kopper, Ministra de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones de Costa Rica, Carmen Gisela Vergara, Secretaria General Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), y Lidia Brito, Directora, Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Asimismo, se publicó como documento informativo el documento presentado por la CIM “Avanzar la Igualdad de Género y de Derechos de las Mujeres en La Ciencia, Tecnología, Ingeniería e Innovación en Las Américas”. Se realizó en colaboración con la Secretaría de Ciencia y Tecnología de Guatemala, como anfitrión de la Ministerial y Organismos Nacionales de ciencia y tecnología del Hemisferio, así como la Comisión Interamericana de Mujeres.

En el marco de la Red Interamericana de Competitividad (RIAC), se cuenta con el Plan de Trabajo para la RIAC 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) propuesto por el Comité de Gestión y la Presidencia de la RIAC 2015 de Guatemala. La RIAC, en su Reunión anual celebrada el 16 de noviembre en Ciudad de Guatemala, aprobó la creación del *Grupo de Trabajo sobre Género y Competitividad*, con el objetivo de integrar en la Agenda de Competitividad temas relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres y mejorar las capacidades de las mujeres emprendedoras, innovadores y líderes. Este Grupo de Trabajo estará conformado por miembros de la RIAC y socios estratégicos de organizaciones internacionales, regionales y especializadas. La primera videoconferencia del Grupo de Trabajo estuvo programada para febrero de 2016, a realizarse conjuntamente con Autoridades y Consejos de Competitividad e Innovación públicos y privados de los Estados Miembros de la OEA y socios estratégicos.

*Informe de Señales de Competitividad 2016* (enero 2016), resalta la experiencia sobre género y competitividad del Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM) de Uruguay, el cual otorga fondos no reintegrables a empresas gestionadas por mujeres que presenten proyectos de innovación que favorezcan el desarrollo de áreas claves de su actividad productiva o servicios conexos.

Colaboración con socios estratégicos en el tema de género en ciencia, tecnología ingeniería y matemáticas, con el objetivo de contribuir a promover políticas y programas en estos campos con enfoque de género e incentivar la participación de las mujeres en ciencia, tecnología ingeniería y matemáticas. Desde octubre de 2014, la OEA forma parte del Grupo Consultor de Gender*InSITE ALC* -Género en Ciencia, Innovación, Tecnología e Ingeniería (SITE por sus sigla en inglés), creado por el *Gender Advisory Board* de Naciones Unidas, TWOWS y UNESCO. Su objetivo es difundir y compartir información sobre la situación de las mujeres en estos campos con el fin de incidir en las políticas de Educación y Ciencia y Tecnología. Asimismo, desde septiembre de 2014, la OEA forma parte del Consejo Asesor de *Scigirls*, un programa de la televisión pública de Minneapolis orientado a incentivar a las niñas hacia las carreras científicas y tecnológicas. La segunda etapa del programa financiado por una donación del *National Science Foundation* estará dirigida a niñas hispanas y de América Latina y tendrá capítulos en español. Se lleva a cabo en colaboración con TPT, Televisión Pública de Minneapolis.

Desde agosto 2015, por quinto año consecutivo, se colaboró en la coordinación de la Sesión sobre Diversidad en Ingeniería celebrada durante la Conferencia Anual del Consorcio Latinoamericano y del Caribe de Instituciones de Ingeniería (LACCEI), en Guayaquil, Ecuador. Este evento se enfoca en diseminar buenas prácticas para incentivar la participación de mujeres y grupos minoritarios en programas de ingeniería. Se apoya y participa en este evento anualmente.

### **iii) Sección de Cultura y Turismo**

El proyecto *Expandiendo el potencial socioeconómico del patrimonio cultural en el Caribe. Fase II: Implementación de componentes del proyecto (2015-2017)* busca fortalecer las capacidades en los países participantes en la preservación, desarrollo y uso de los recursos derivados del patrimonio cultural con la participación de las comunidades locales en legislación y política fiscal. El proyecto hace énfasis en el rol de los hombres y las mujeres e incorpora la equidad de género como principio fundamental de la política pública en la planeación y participación del patrimonio cultural. Se presta especial atención a la inclusión de género en la formulación del plan de organización de la Red de Patrimonio Cultural, así como en la selección de becarios de cursos en línea. Se esperan los siguientes resultados: a) una Red de Patrimonio Cultural establecida en el Caribe y una plataforma en línea; b) una guía para la evaluación y mejoramiento de las legislaciones sobre la protección del patrimonio cultural y sobre políticas de incentivos financieros relacionados; c) un modelo regional para el establecimiento de registros nacionales de patrimonio cultural y sitios históricos; d) un modelo regional para la participación del público en el turismo sostenible relacionado al patrimonio cultural; y e) cursos en línea de formación sobre patrimonio cultural. Los socios incluyen el Ministerio de Turismo, Aviación Civil y Cultura; *Grenada National*

*Trust*; Universidad de San Jorge; Museo Nacional de Grenada; la Universidad West Indies, Cave Hill and Open campuses, Barbados/Jamaica; *Saint Christopher National Trust*; *The Nevis Historical and Architectural Society*, San Kitts y Nevis; Bahamas Antiquities, Monuments, and Museums Corporation; la Sociedad para la preservación y puesta en valor del patrimonio y la arquitectura (Shape), Dominica; *The National Trust*, San Vicente y las Granadinas; la Universidad de Georgia, Dean Rusk Center; el Registro Nacional de Sitios Históricos, Estados Unidos; la Universidad Leiden, Países Bajos; y el Consejo Internacional de Monumentos y Sitios/Comités Nacionales en las Américas y en el mundo.

El proyecto *Red de Pequeñas Empresas Turísticas* (2012–2016) es una red unificada que integra las estrategias del sector público, privado y comunitario para proporcionar apoyo a las MIPYMES en la industria del turismo en el Caribe y Latinoamérica. Llevó a cabo el III Encuentro Interamericano de Pequeños Hoteles, 28-29 octubre, 2015, en Tegucigalpa, Honduras, en el que la directiva de la Red avanzó en la ejecución y preparación de varias actividades para su fortalecimiento y el de sus asociados. Se apreció una mayoritaria presencia de mujeres empresarias. Según datos disponibles, la mayoría de los operadores y gerentes de pequeñas empresas turísticas, en particular, en el subsector de alojamiento en el Caribe y Latinoamérica, tienden a ser mujeres. Socios en este esfuerzo incluyen, el Instituto Hondureño de Turismo, la Federación Centroamericana de Pequeños Hoteles, la Asociación Hondureña de Pequeños Hoteles, entre otras asociaciones de pequeños y medianos hoteles en Latinoamérica y el Caribe.

El proyecto *Aumento de la competitividad turística a través de la gestión de destinos sostenibles y creación de capacidad en el Caribe y América Central* (2014-2016), está orientado a ayudar a los destinos turísticos de América Latina y el Caribe a salvaguardar su patrimonio natural y cultural, mejorar la vida de las comunidades y asegurar una vibrante economía regional. Durante el período se creó la Alianza de Destinos Sostenibles para las Américas, se evaluó la sostenibilidad turística de destino, se elaboró una estrategia de sostenibilidad turística de destino y se crearon o fortalecieron consejos de gestión de sostenibilidad turística de destino en Utila (Honduras), Ometepe (Nicaragua), Falmouth (Jamaica), Barbados, Bahamas, Antigua y Barbuda y Dominica. En los destinos se ha visto una participación mayoritaria de mujeres propietarias o administradoras de empresas turísticas, así como funcionarias de ONG ambientales y culturales, además de una notable asistencia de grupos comunitarios femeninos o conformados mayoritariamente por mujeres. Tomaron parte, la Organización de Turismo del Caribe, Secretaría de Integración Turística Centroamericana, *Royal Caribbean Cruise Lines*, Misión Permanente de Estados Unidos, *Sustainable Tourism International* y los Ministerios o Autoridades de Turismo de Honduras, Nicaragua, Jamaica, Barbados, Bahamas, Antigua y Barbuda y Dominica.

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

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

### **i) Sección de Desarrollo Humano, Educación y Empleo**

#### **Educación**

En el ámbito de la Educación, la Octava Reunión Interamericana de Ministros de Educación realizada el 4 y 5 de febrero de 2015, en la Ciudad de Panamá, bajo el lema “Construcción de una Agenda Interamericana: Educación con Equidad para la Prosperidad” (CIDI/RME/RES.1/15), resolvió, entre otros, adoptar mandatos sobre educación de calidad, inclusiva y con equidad; y considerar entre los elementos transversales de la Agenda Educativa Interamericana, la promoción de la transversalización de la perspectiva de género y los principios de equidad e inclusión en el diseño de políticas, estrategias y programas educativos. La Agenda está en proceso de construcción y la perspectiva de género se

encuentra incluida en las acciones y proyectos que conformarán los Planes de Trabajo creados por los Ministerios de Educación en el marco de los Grupos de Trabajo.

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

- *RIED*- Seminarios Virtuales (webinars) (2013-2016), con temas relacionados a la incorporación de una perspectiva de género en el aula de clase, busca fomentar el desarrollo profesional docente en las Américas. La investigación es uno de los componentes críticos en la preparación de cada uno de los productos enmarcados dentro de las actividades propuestas de la RIED que busca incluir la perspectiva de género en los contenidos y las metodologías propuestas. En los años 2014 y 2015 se desarrollaron 20 webinars, uno de los cuales fue destinado particularmente al tema de educación y género. Se cuenta con la participación de 2,742 docentes mujeres y 1,546 docentes hombres registrados. Se realiza en colaboración con la Asociación Internacional de Lectura (*International Literacy Association –ILA*)
- *RIED* - Caja de Herramientas Virtual (Toolkits) (2015-2016) busca promover las habilidades del pensamiento crítico en las y los estudiantes, incluyendo una perspectiva de género considerando las particularidades, desafíos y necesidades de las niñas y los niños en el proceso de aprendizaje. En el 2015, la caja de herramientas “Estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento crítico” formó 2,436 docentes en su primera edición. El lenguaje utilizado es inclusivo. Esfuerzo realizado en alianza estratégica con UDEMY, el cual provee la plataforma virtual para ofertar la caja de herramientas de forma masiva.
- *RIED* - Comunidad Virtual Bilingüe (2013-2016) orientada a promover el desarrollo profesional docente a través de una plataforma interactiva que conecta a maestros de toda la región. Hasta la fecha la comunidad virtual de la RIED cuenta con la participación de más de 23,000 docentes, de los cuales el 61% son mujeres y 7,441 hombres. El contenido de los cursos cuenta con la participación de personajes y autores femeninos y masculinos presentados equitativamente.
- *RIED*- Programas de Audio (2015-2016), busca fomentar el desarrollo profesional docente en las Américas, en particular entre aquellos docentes con acceso limitado a la Internet. Se desarrollaron siete audioprogramas en inglés y diez en español. Las dos series usan lenguaje inclusivo de género; cuentan con una serie de personajes de ambos sexos, entre ellos personajes fuertes y agradables de ambos sexos; y contienen segmentos diseñados para promover la equidad de géneros en la enseñanza el aula.

### **Portal Educativo de las Américas**

El PEA monitorea de cerca la distribución de género en los procesos de selección de participantes para sus cursos en línea y de tutores virtuales. Asimismo, sigue ofreciendo periódicamente con la CIM, el “Curso en línea CIM/OEA “*Enfoque de derechos y de igualdad de género en políticas, programas y proyectos*”, de nueve semanas de duración. Este curso en línea está orientado al personal de la Secretaría General de la OEA y de otros organismos y profesionales de la región vinculados al ciclo de políticas, programas y proyectos en áreas diversas. A la fecha, se han dictado seis ediciones de dicho curso. Para este curso, se han contado con becas otorgadas por la OEA y CIM para profesionales de la región. El curso va acompañado de una comunidad de práctica para fortalecer los conocimientos y habilidades en un ambiente colaborativo para los participantes.

## **Becas**

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

Solamente a nivel del *Programa de Becas de Desarrollo Profesional*, se promociona el enfoque de género y de derechos humanos, así como la paridad en relación a la participación de becarios en los cursos. En el marco de dicho programa, conjuntamente con la CIM se otorgaron 37 becas para el curso en línea *Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos*, en cooperación con la CIM y el Portal Educativo de las Américas, a profesionales de los Estados Miembros de la región.

## **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 \$15.000 dólares. El Fondo 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 porcentaje de préstamos otorgados a mujeres, el cual fue un tercio del total en 1995, se ha incrementado constantemente. En 2015, el porcentaje de préstamos otorgados a mujeres, estudiantes internacionales en universidades de los Estados Unidos fue 60.6 % comparado con 56.5% en 2014. Igualmente los préstamos otorgados a funcionarios de la OEA siguen siendo dominados por mujeres.

## **ii) Sección de Trabajo y Empleo**

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

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

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

### **c) Departamento de Desarrollo Sostenible (DDS)**

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

#### **i) Derecho Ambiental, Política y Gobernabilidad**

Bajo el *Programa de Derecho Ambiental, Política y Gobernabilidad*, se adelantan esfuerzos por integrar la perspectiva de género en el diálogo político sobre desarrollo sostenible y en la implementación de proyectos, fomentando la equidad de género, diversidad e inclusión considerando los principios fundamentales de la Estrategia Interamericana (ISP) para la Participación Pública en la toma de decisiones sobre desarrollo sostenible.

#### **ii) Manejo de Riesgo y Adaptación al Cambio Climático**

Con eventos climáticos extremos en aumento, el DDS asiste a los Estados Miembros en el diseño de políticas y programas de adaptación al cambio climático, integrando escenarios de peor caso en las medidas de prevención (ordenamiento territorial con evaluaciones de riesgo y consideraciones de escenarios de cambio climático, códigos de construcción y estudios de suelo) y preparación (sistemas de alerta temprana que integran pronósticos de tiempo y pronósticos hidrológicos). La integración del enfoque de género y derechos en la gestión integral de riesgo es clave para garantizar que las políticas y programas respondan a los intereses de toda la sociedad y le den la oportunidad a todas y todos de mejorar sus condiciones de vida, de reducir las brechas de desigualdad que resultan en un aumento de la vulnerabilidad de las mujeres, niñas/os y adolescentes.

La sección de Manejo de Riesgos y Adaptación al Cambio Climático trabajó con la CIM en la formulación de un documento técnico y de política, en base al cual ambas instancias formularon un proyecto, en busca de financiamiento, orientado a desarrollar y/o fortalecer las capacidades de profesionales de los ministerios o agencias de gobierno responsables de la gestión de riesgos de desastres, de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer y de los órganos rectores de niñez y adolescencia de los Estados Miembros, para integrar un enfoque de derechos y una perspectiva de igualdad de género en la formulación e implementación de políticas y programas de gestión integral de riesgos de desastres.

La experiencia ha demostrado que es necesario establecer protocolos de comunicación y flujos de decisión funcionales al presentarse emergencias por inundaciones. Esto implica una clara distribución de responsabilidades entre las autoridades locales, responsables de tomar las decisiones sobre las alertas, y

las autoridades del gobierno central responsables de observar y monitorear centros de baja presión, y del análisis de la información para proveer a los gobiernos locales y comunidades con pronósticos de tiempo y crecidas e información relevante para que ellos puedan dar la alerta en tiempo y forma. A nivel comunitario ha sido clave comprender los diferentes roles y responsabilidades, necesidades y visiones de mujeres y hombres.

### **iii) Programa de Energía y Mitigación del Cambio Climático**

Considerando la transversalización de género, la Sección de Energía y Mitigación del Cambio Climático, desde un inicio ha involucrado a las mujeres profesionales del tema en la asistencia técnica de sus proyectos y en los procesos de toma de decisiones. Esto ha sido clave en el proceso de identificación de recomendaciones que permitan incorporar el tema género en las políticas y en los procesos de toma de decisiones de eficiencia energética, así como ajustar los proyectos de conservación de energía a las necesidades y roles de la mujer en la sociedad.

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

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

*Reconocimiento a Mujeres Sobresalientes en el Sector Portuario de las Américas* (29 de enero – 29 de abril, 2016), se entregará un premio para reconocer la trayectoria profesional de mujeres destacadas en los sectores marítimo y portuario, incluyendo logros sustantivos, así como su participación, contribución y liderazgo para el desarrollo integral de los puertos de las Américas; visibilizar el papel esencial que desempeña su liderazgo laboral en el impulso de la competitividad; contribuir a la promoción de la igualdad de género en los Estados Miembros; y a promover un sistema portuario competitivo, socialmente responsable y con igualdad de género. Llevado a cabo en colaboración con la Autoridad Marítima de Panamá (AMP) y la CIM.

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

La CIP llevó a cabo el *Seminario hemisférico de la Mujer Portuaria: políticas Públicas y Visibilidad de la Mujer Portuaria América Latina* en Santo Domingo, República Dominicana en marzo de 2014, el cual, además de permitir realizar un análisis de la situación de las mujeres en el sector portuario y promover el intercambio de información sobre políticas públicas e iniciativas privadas con participación de la mujer del sector, también permitió identificar los lineamientos de trabajo a llevar a cabo en el marco de la CIP en materia de género. Este seminario fue coordinado con la Comisión Presidencial para la Modernización y Seguridad Portuaria (CPMSP), la Autoridad Portuaria Dominicana (APORDOM), el Ministerio de la Mujer en la República Dominicana y la CIM. La CIM brindó asistencia y asesoría técnica a la CIP durante su preparación y realización, incluyendo en un ejercicio de planificación estratégica con

140 participantes que condujera a la identificación y formulación de los lineamientos en materia de género para la CIP, que fueron luego aprobados por las autoridades de dicha Comisión.

#### **e. Young Americas Business Trust**

El YABT, a pesar de no contar con un mandato específico, desarrolla diferentes estrategias para integrar la perspectiva de género en sus programas aplicando un enfoque de género en el desarrollo de sus programas, asegurando cupos equitativos para hombres y mujeres, acompañando el desarrollo de programas dirigidos a mujeres, promoviendo la inclusión de las mujeres en eventos de categoría internacional, entre otros. Asimismo, trabaja el enfoque de género en los *cursos internacionales* desarrollados a partir de la cooperación establecida con MASHAV, la Agencia Israelí de Desarrollo de Cooperación Internacional y el Centro de Capacitación Golda Meir Monte Carmel (MCTC), garantizando equidad de género en los cupos y desarrollando cursos en Israel de “Apoyo a la microempresa” que tienen como objetivo empoderar a las mujeres. Se realizan 2 cursos en Israel cada año (español e inglés) y se dota a las y los jóvenes de herramientas para desarrollar su idea de negocio o expandir su pequeños emprendimientos.

*IV Foro de Jóvenes de las Américas.* Se asignaron becas a fin de lograr una mayor participación de las mujeres. Es un proceso que comenzó 8 meses antes de la VII Cumbre de las Américas y continúa. Se promueve la participación política juvenil. Se ha contado con los aportes de más de 5.000 jóvenes y se asignaron becas de manera equitativa entre los 500 participantes en Panamá. Realizado en colaboración con el Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá.

*Semana Global del Emprendimiento* realizada en Colombia, 17-18 de noviembre de 2015, donde se garantizó que hubiera una mujer por panel. Realizado en colaboración con la Cámara de Comercio de Bogotá.

El YABT participó en el evento insignia de juventud - Reuniones Anuales del Banco Mundial (BM) y del Fondo Monetario Internacional (FMI), 8 de octubre de 2015. Con el fin de asegurar espacios en el panel central y acompañando al Presidente del BM, se logró como casos de éxito, una CEO mujer y una joven emprendedora peruana. Mostró a mujeres en espacios internacionales como ejemplo de emprendedoras y empresarias exitosas. Realizado en colaboración con el BM y el FMI.

### **6. Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM)**

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

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

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

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

De esta manera, dentro del enfoque proporcional que se promueve desde el proyecto, sobre una base de caso por caso, se insiste en la importancia de realizar exámenes detallados de la función y características del infractor -como género, edad, 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 circunstancias agravantes (como reincidencia o comportamiento violento). Para garantizar plenamente sus derechos, en condiciones de igualdad, las políticas frente a las drogas deben ser sensibles ante los potenciales impactos discriminatorios frente a esas poblaciones, especialmente en las mujeres, niños, niñas, adolescentes, personas de la tercera edad, minorías étnicas y raciales, y personas con capacidades diversas. Actualmente, 18 Estados Miembros pertenecen al Grupo de Trabajo sobre Alternativas al Encarcelamiento, y se trabaja con sus comisiones nacionales, Ministerios de Justicia, Salud, Educación, Trabajo, Cortes Supremas, Poder Judicial, servicios sociales, defensorías, fiscalía, entre otros.

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

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

*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 2016 se trabajará en la revisión del proceso de evaluación para iniciar la 7ma Ronda en 2017 para evaluar la implementación del Plan de Acción (2016-2020) de la Estrategia Hemisférica sobre Drogas (2010) de la CICAD.

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

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

*SIDUC –Caribbean: Drug Information Networks*, en marcha desde 2005 para la creación de redes nacionales de información sobre drogas en los Estados Miembros del Caribe con el fin de informar las políticas y prácticas de drogas en esos países. En 2015 se creó un Sistema de Información sobre Centros de Tratamiento que muestra una gama de información estandarizada respecto a las características de las personas que buscan tratamiento. Esto permite el análisis de género que se realiza en este grupo vulnerable para que los resultados, así como recomendaciones puedan ser articulados en base al mismo. Participan 10 centros de tratamiento del Caribe.

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

En el área de Seguridad Cibernética, desde el 2015 se busca fomentar mayor discusión en materia de género, mejorar la comprensión sobre el impacto diferencial de los asuntos relacionados con seguridad

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

- La redacción de un borrador de nota conceptual para el desarrollo de la iniciativa “Mujeres y Seguridad Cibernética”, que analiza dos temas: la participación de las mujeres en el campo de seguridad cibernética y el delito cibernético desde una perspectiva de género, y propone una serie de acciones para alcanzar los objetivos mencionados. Se han identificado algunos expertos/as e instituciones que trabajan el tema pero aún no se han concretizado alianzas. CICTE espera avanzar más sobre este tema en 2016 y obtener/dedicar recursos para actividades específicas.
- El análisis de cinco encuestas recibidas con datos desagregados por sexo. La CIM prestó asistencia en el diseño de dicha encuesta.
- Hasta ahora se han incluido sugerencias específicas para promover la inclusión de una perspectiva de género en el borrador de estrategia nacional de seguridad preparado para consideración del Gobierno de Paraguay.

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

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

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

En el 2014 el DSP, producto de un diagnóstico que realizó sobre las necesidades de capacitación policial en la región, diseñó la *Red Interamericana de Desarrollo y Profesionalización Policial*. Esta Red ha sido concebida como mecanismo integral y comprensivo que potencia y mejora las capacidades de las instituciones policiales, abarcando desde un continuo proceso de capacitación a los policías de la región, hasta la certificación en gestión de calidad de las instituciones de policía, pasando por el intercambio de información y experiencias, el fortalecimiento de la cooperación horizontal, y permitiendo que todos los participantes de la Red se encuentren conectados, a fin de avanzar en mejorar respuestas coordinadas por parte de los países a los desafíos en materia de seguridad pública. El DSP está implementando la 1ra. Fase de la Red, incluyendo el diseño curricular, la realización de cursos presenciales e implementando seminarios subregionales de cooperación horizontal entre policías del hemisferio.

Bajo dicha Red, durante el 2015 se diseñó una *Guía de Planificación Educativa*, proceso en que participaron universidades de la región socias del programa: Universidad de San Martín (Argentina), Universidad de San Pablo (Brasil) y Universidad de Georgetown (Estados Unidos). La participación de las universidades y sus profesores durante el desarrollo e implementación del proyecto especialmente de los cursos de capacitación y sus materiales permitirá, dado su conocimiento y experiencia en el tema, garantizar un vocabulario sensible a género en los materiales que se produzcan. Dentro de los siete módulos de la Guía de Planificación Educativa, existe uno en particular “Gestión Organizacional de la Policía”, que abarcara temas fundamentales sobre la participación de la mujer en la Policía, políticas laborales y modelos de bienestar policial teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres dentro del cuerpo policial. La primera capacitación presencial se realizará en el primer semestre del 2016 y se motivará la nominación, siempre que sea posible, de mujeres policías, como beneficiarias directas.

El DSP también buscó incorporar la perspectiva de género en cursos de capacitación en temas de seguridad pública promovidos en el marco de sus proyectos. En el proyecto *Un Nuevo Camino: Proyecto de Promoción de Alternativas Productivas para Menores en Conflicto con la Ley en Jamaica*, el DSP, con el apoyo de USAID y del gobierno de Chile, llevó a cabo un curso de capacitación de los guardias y funcionarios de los centros penales juveniles de Metcalfe y South Camp para mejorar su relacionamiento con los menores en los centros penales y evitar abusos de poder. Un componente del curso se enfocó en las diferencias de trabajar con niñas y adolescentes femeninas, haciendo énfasis en sus necesidades específicas y las situaciones de (in)seguridad a las que pueden enfrentarse durante el proceso

En el marco del proyecto *Diseño e Implementación de un Código de Ética Policial*, para la Policía Nacional del Uruguay, se elaboró el documento correspondiente, con el esfuerzo de consultores expertos en la materia y respaldado por un Estudio de Experiencias Comparadas de Códigos de Ética Policial, así como el levantamiento de información en campo a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas. El Código de Ética promueve el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y la rendición de cuentas, y busca fortalecer los indicadores de gestión de calidad policial. Con este Código la Policía genera una ética institucional, se concibe como una policía moderna y democrática, respetuosa del estado de derecho, de los derechos humanos y sus garantías fundamentales.

Asimismo, el DPS, a través del proyecto *Un Nuevo Camino: Proyecto de Promoción de Alternativas Productivas para Menores en Conflicto con la Ley en Jamaica* fortalece las capacidades socio-económicas de menores detenidos en dos centros correccionales juveniles de Jamaica. Al inicio del proyecto, se hizo un diagnóstico para: (i) determinar la naturaleza y la magnitud de los programas de reinserción existentes en South Camp y Metcalfe y los intereses y habilidades de la juventud detenida en estos centros correccionales, (ii) identificar socios locales para implementar las actividades de reinserción y acompañamiento post-penitenciario, y (iii) definir indicadores de monitoreo y evaluación. El diagnóstico recolectó datos desagregados por género y detalló la situación de jóvenes mujeres encarceladas y las particularidades de su encarcelamiento.

Bajo el Proyecto D.B.3 de la Estrategia de Seguridad de Centroamérica (ESCA) *Fortalecimiento del Programa de Protección de Víctimas, Testigos y demás Sujetos que Intervienen en la Investigación Criminal en Centroamérica* de los países del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), el DSP desarrolló una Fase Piloto y posteriormente una 2da Fase del proyecto *Fortalecimiento de Instituciones Especializadas en Asistencia y Protección de Víctimas, Testigos y demás personas en el proceso penal afectadas por el crimen organizado en Centroamérica*. Ambas fases del proyecto se proponen brindar una actuación uniforme, coordinada y eficiente a las víctimas y/o testigos, fortalecer el accionar de las distintas instituciones involucradas, generar consensos entre las instituciones, reducir procesos burocráticos y mejorar la eficiencia del Estado para brindar protección y asistencia de forma integral, oportuna y especializada. El Piloto se concentró en las instituciones responsables de la asistencia y protección en Guatemala, Honduras y El Salvador, y luego fue expandido a Belice, Costa Rica,

Nicaragua, Panamá, República Dominicana en la 2da Fase. Como resultado, se cuenta con un “Manual para la atención y protección de víctimas de delitos en Centroamérica” y un “Protocolo para la implementación del Convenio Centroamericano para la protección de víctimas, testigos, peritos y demás sujetos que intervienen en la investigación y en el proceso penal, particularmente en la narcoactividad y delincuencia organizada” validados y aprobados por los países participantes.

Los instrumentos elaborados en ambas fases resaltan la necesidad de brindar asistencia diferenciada a cada grupo poblacional, según su situación y necesidades particulares. Por ejemplo, se hace hincapié en la diferenciación de mujeres, niñas y poblaciones LGBT al recibir asistencia médica y mantener niveles de confidencialidad que promuevan el mantenimiento de su seguridad durante el proceso de investigación criminal. Entre los testigos que el proyecto incluye, se encuentran sobrevivientes de posibles feminicidios y delitos relacionados con el crimen organizado, el tráfico y la trata de personas. De esta manera, se rescatan importantes insumos para el fortalecimiento de los procesos de investigación criminal tomando en cuenta las condiciones, y situaciones particulares de grupos específicos. Este proyecto contribuye además a reducir todas las formas de discriminación

DSP desarrolla el proyecto *Delitos Vinculados a la Migración Irregular en Mesoamérica: Prevención, Atención, Cooperación y Protección de Derechos de Migrantes en Situación Irregular*, conocido como el Programa de Prevención de la Migración Irregular en Mesoamérica. Tiene como fin contribuir a la prevención, a la atención y al combate de la gran variedad de delitos que se vinculan a la migración irregular. De la misma forma, el proyecto contribuirá con la protección de los derechos de los migrantes en situación de irregularidad, así como a la promoción de una más fluida cooperación entre estados miembros beneficiarios, en lo que dice en relación con la prevención de los delitos mencionados.

Respecto a la *promoción de la protección de los derechos de los migrantes en situación irregular*, se proponen acciones que promuevan la visibilidad de la problemática de los sectores más vulnerables a lo largo de toda la trayectoria migratoria, proporcionando a la vez, las herramientas necesarias para el ejercicio de sus derechos. Para ello, el programa trabaja con organizaciones de la sociedad civil e institutos de protección a la infancia para temas relativos a delitos vinculados a la migración irregular de niños y niñas, así como organizaciones especializadas en la protección de mujeres víctimas de violencia. Asimismo, se considera esencial la participación de grupos comunitarios y de mujeres que brinden información directa y verídica sobre la situación de las mujeres y su participación de estos procesos. Se implementan iniciativas centradas en las necesidades individuales de los migrantes (desde su salida, así como su retorno – forzado o voluntario), trabajo con las comunidades de origen y familias de potenciales migrantes, dando a las estrategias implementadas un enfoque de género.

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

En el 2015 se llevó a cabo un análisis de la CTS para el período 2004-2013. Una de las principales conclusiones del análisis es que en general falta información diferenciada por sexo en todas las secciones o módulos que integran la CTS. El informe elaborado indica que se debería prestar especial atención a este tema en la Sección de Homicidios, particularmente a la variable víctimas de homicidio doloso a nivel nacional (mujeres). Asimismo, el informe señala que en la Sección Fiscalía, cuando se desagrega por sexo a los imputados y a los imputados por homicidio doloso, la tasa de respuesta es baja.

El DSP implementa el *Programa Interamericano para la Prevención de la Violencia y el Crimen*, alineado a los mandatos y prioridades regionales sobre seguridad, y con la capacidad de adecuarse a cada

una de las realidades de los Estados Miembros. El propósito del Programa es promover la seguridad ciudadana mediante una estrategia de prevención integral, enfocada en la reducción y mitigación de los riesgos relacionados con el crimen y la violencia en sus diferentes aspectos – especialmente en la juventud. El Programa fue aprobado por los Estados Miembros en la Quinta MISPA en noviembre 2015 en Lima, Perú. Este establece una iniciativa de acción multisectorial basada en estrategias probadas como efectivas al prevenir los diversos tipos de violencia. Entre ellas han sido identificadas estrategias para: a) la prevención de la violencia contra las mujeres desde un enfoque comunitario y participativo; b) la construcción de masculinidades positivas, y la formación de hombres jóvenes sensibles al género; c) la prevención y acción contra la trata de personas que afecta específicamente a mujeres y niñas; d) la promoción de habilidades para la vida en jóvenes que permitan un igual acceso a oportunidades para adolescentes hombres y mujeres, entre otras. El Programa contemplará un enfoque transversal de comunicación entre actores y otro de participación e intervención comunitaria. La inclusión del enfoque de género y la participación de mujeres líderes de la comunidad son aspectos clave y transversales.

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

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

## **7. Secretaría de Asuntos Hemisféricos (SAH)**

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

El Secretario de Asuntos Hemisféricos copreside con el Consejero para Estrategia y Desarrollo Organizacional el Comité de Análisis sobre Iniciativas Estratégicas recientemente creado mediante Orden Ejecutiva No.16-02 titulada “Iniciativas Estratégicas de la Secretaría General”, adoptada el 9 de febrero de 2016 por el Secretario General de la OEA. Según esta Orden Ejecutiva, el Comité estará integrado por

los Jefes de Gabinete del Secretario General y del Secretario General Adjunto y todos los Secretarios. La CIM participará a través de su Secretaria Ejecutiva, para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todas las iniciativas que se vayan a analizar.

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

El Proyecto *Fortalecimiento del Sistema de Registro Hospitalario en El Salvador, Honduras y Paraguay* (2013- 2015) estuvo orientado a impulsar la inscripción inmediata de las/os recién nacidos y la reducción del subregistro de nacimiento de manera permanente. A través de la instalación de oficinas de registro en hospitales públicos se instalaron diez (10) oficinas de registro en El Salvador, Honduras y Paraguay con el apoyo del Programa de Universalización de la Identidad Civil en las Américas (PUICA). Actualmente se realizan sensibilizaciones a las madres y sus familiares sobre la importancia del derecho a la identidad y la inscripción de nacimientos en los hospitales. Diariamente estas las oficinas de los registros civiles ubicadas en los hospitales compilan estadísticas diferenciadas por sexo de las inscripciones y las no inscripciones precisando las causales de no inscripción

El proyecto *Consejo Latinoamericano y del Caribe de Registro Civil, Identidad y Estadísticas Vitales (CLARCIEV)* (2015), reconocido como espacio que agrupa a instituciones de registro civil de América Latina y el Caribe desde el año 2005, brindó un espacio para el intercambio de experiencias en registro e identificación de personas al tiempo que promovió la cooperación horizontal entre las instituciones registrales para su fortalecimiento. Dentro de las campañas de sensibilización y capacitación mujeres líderes comunitarias y asociaciones de comadronas participaron activamente. Durante el XII Encuentro del CLARCIEV en octubre de 2015, se pidió a las autoridades participantes que completaran una encuesta. Participan el BID, Instituciones de Registro Civil de 19 países de las Américas.

*Promoviendo la identidad civil en las zonas fronterizas de Colombia – Ecuador, Ecuador – Perú y Bolivia-Paraguay* (2015), cuyo objetivo es reducir la tasa de sub-registro, mediante la ejecución de campañas de inscripción e identificación dirigidas a sectores en zonas de frontera y fortalecer las capacidades técnicas y formativas de los Registros Civiles de Ecuador, Perú, Bolivia, Paraguay y Colombia, logró lo siguiente durante 2015: Dentro de las campañas de sensibilización y capacitación que se da a la población, se dan facilidades del cuidado de los niños y niñas que acompañan a sus madres, con el fin que estas puedan asistir a estos talleres. Esto se ve reflejado en las inscripciones y registros de nacimiento que se hacen ya que al menos el 40% del total de beneficiarios son mujeres. Tal es el caso de Colombia, con 2727 beneficiarios, donde el 42% son mujeres; Ecuador, Campaña Frontera Norte con Colombia Provincia de Sucumbíos, con 122 nuevas inscripciones de nacimiento, 116 inscripciones tardías (63 mujeres y 53 hombres) y 6 inscripciones oportunas (2 mujeres y 4 hombres), 615 documentaciones de identificación, 373 cédulas Primera vez (197 mujeres y 176 hombres) y 242 Renovaciones de cédulas (121 mujeres y 121 hombres). Asimismo, en el caso de Paraguay, se han entregado 3,928 documentos de identidad y certificados de nacimientos (40% son mujeres). Estos esfuerzos se realizaron en alianza con Cooperación Alemana GIZ, incluyendo la participación de la Registraduría Nacional de Colombia, DIGERCI de Ecuador, RENIEC del Perú, SERECI de Bolivia y REC de Paraguay.

*Programa OEA para la Promoción de Gobiernos Abiertos en las Américas – Primera Edición*, marzo a noviembre de 2015, cuyo objetivo fue fortalecer el Gobierno Abierto en las Américas, creando una red de jóvenes líderes de la región que reúna a actores del sector público, de la sociedad civil y del sector privado para generar soluciones innovadoras a los retos que enfrenta el Hemisferio. En primer lugar, se buscó una participación equitativa de mujeres a lo largo del desarrollo del proyecto. El jurado de selección estuvo compuesto por 5 miembros. Entre ellos, 4 miembros externos, de los cuales 2 fueron mujeres. El quinto voto del jurado fue emitido por el equipo organizador del programa, compuesto por dos mujeres y un hombre. Asimismo, de los 20 expertos y miembros del equipo que participaron en los talleres y seminarios del programa, 9 fueron mujeres. Finalmente, de los 24 participantes seleccionados

para participar de la primera edición, 11 fueron mujeres. En segundo lugar, el programa incluyó la perspectiva de género en algunas de las actividades realizadas, incluyendo el taller: “El acceso a la información pública: ¿Un derecho de las élites? Desigualdades de género y otras en América Latina”; y el taller: “Liderazgo: Construcción de coaliciones y negociación entre múltiples actores – La perspectiva de género”. Durante el desarrollo de la primera edición de este proyecto se contó con el apoyo de los gobiernos de Canadá y México, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Fundación Avina, el Centro Carter y Hivos

*Campaña de Sensibilización Ciudadana sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública – Concurso de Cortometrajes ¡Infórmate y mejora tu vida!, de septiembre 2014 a abril 2015, a fin de sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia del ejercicio del Derecho de Acceso a la Información Pública para la mejora de la vida cotidiana. Todo el material a través del cual se difundió el Concurso de Cortos contiene un lenguaje sensible al género; el contenido informativo incluido en la página web del concurso hizo énfasis en la importancia de lograr equidad en el ejercicio del Derecho de Acceso a la Información Pública y la relevancia de este derecho para grupos sociales en desventaja, como las mujeres. Las mujeres representaron más del 40% de los participantes en el concurso. Además, de los 34 videos recibidos 12 fueron dirigidos por mujeres (35%). Se destaca que a la hora de asignar puntuación a los cortometrajes se valoró muy positivamente que la pieza ganadora estuviera protagonizada por una niña que manifiesta interés y se implique activamente en temas de interés público para mejorar las condiciones de su comunidad. Durante el desarrollo de la primera edición del concurso se contó con el apoyo de los siguientes socios: Gobierno de Canadá, Red de Transparencia y Acceso a la Información Pública (RTA).*

*Talleres para el incremento de la participación de la mujer en la contratación pública, realizados en 2015, a fin de abrir el diálogo sobre la forma como los países de América Latina y el Caribe pueden introducir o mejorar la participación de empresas lideradas por mujeres en las compras públicas. Al cierre del evento se aprobó en una Declaración suscrita por la representación de cada país participante de la Red Interamericana de Compras Gubernamentales (RICG), reconociendo la importancia del empoderamiento de la mujer mediante el desarrollo de oportunidades para su participación en las contrataciones públicas. Entre los socios se incluye al BID e instituciones nacionales de compras públicas de América Latina y el Caribe. La CIM participó en un panel realizado en el BID, compuesto por los representantes de la RICG, compartiendo con otras organizaciones internacionales y los miembros de la RICG sobre las implicaciones de las compras gubernamentales y el empoderamiento económico de las mujeres.*

*Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP) - Rondas de Análisis. Se realizaron 3 Rondas (febrero- noviembre, 2015). El MECIGEP es un instrumento de carácter institucional que facilita el diálogo e intercambio de experiencias y de estrategias de cooperación técnica que apoyen el logro de objetivos y prioridades nacionales fijadas por cada uno de los Estados Miembros de la OEA. En la elaboración de los informes finales de los temas analizados en cada Ronda, el DGPE busca incluir una sección sobre perspectiva de género con el objetivo de analizar los logros/resultados y desafíos del país beneficiario sobre el tema. Se reciben recursos del *Foreign Affairs, Trade and Development Canada*. Entre las entidades participantes para la Ronda de Análisis en Perú, se incluyen la Secretaría de la Gestión Pública (SGP) de Perú, el Consejo para la Transparencia de Chile; la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC) del Uruguay. La Ronda de Análisis en Costa Rica se realizó en colaboración con la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) de Costa Rica, la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) del Perú y el Ministerio de Planeamiento, Presupuesto y Gestión (MPOG) del Brasil. Para la Ronda de Análisis en Santa Lucía, se colaboró con el Ministerio de Servicio Público, Información y Radiodifusión de Santa Lucía; la Oficina de Gobierno Abierto de la Presidencia de la República de los Estados Unidos Mexicanos; y el Ministerio de Administración Pública de Trinidad y Tobago.*

*Tercera Edición Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva – 2015*, cuyo objetivo es identificar las innovaciones en gestión pública que las administraciones de las Américas realizan con el fin de premiarlas, reconocerlas, sistematizarlas, incentivarlas, y promocionarlas como experiencias útiles y posibles de replicar en otras latitudes, incluyó la perspectiva de género entre los criterios de evaluación del Premio. Los criterios sirven al Jurado Especial para la evaluación final de las postulaciones recibidas. En la selección del Jurado Especial, el DGPE busca representación equitativa entre hombres y mujeres. Para esta edición del Premio, de los cinco miembros del Jurado Especial, tres fueron mujeres. Actividad financiada por el *Foreign Affairs, Trade and Development* de Canadá

*Observatorio de Estrategias y Mecanismos para la Gestión Pública Efectiva* (2012 – diciembre 2015) es una herramienta de gestión que ofrece experiencias sobre temas claves de la administración pública, con el propósito de construir un acervo de experiencias eficaces en gestión pública con los aportes de las autoridades interesadas en estos temas y de conocedores de las realidades de cada país. Con el fin de promover el enfoque de género y de derechos de las mujeres en las instituciones públicas de los Estados miembros de la OEA, el DGPE incluyó la sección sobre “Perspectiva de género” en cada Observatorio, además de indicadores de género en la parte introductoria de los mismos. A la fecha, se cuenta con información de 31 países del Hemisferio: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Bolivia, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela. Actividad realizada con apoyo del *Foreign Affairs, Trade and Development* de Canadá.

#### **b) Secretaría de Cumbres de las Américas (SCA)**

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

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. Durante el proceso de preparación de la Séptima Cumbre, incluyendo los diálogos realizados en el marco de la Séptima Cumbre en abril de 2015, uno de los criterios que se utilizaron para la selección de los participantes era la equidad de género.

#### **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. Asimismo el comité asesor del museo está mayoritariamente conformado por mujeres profesionales- cinco mujeres de siete miembros-, la curadora de la exposición *Streams of Being* que se encuentra actualmente en el Museo es una mujer y este año en tres exposiciones se mostró la obra de 15 mujeres.

La Biblioteca Colón, que hace parte de este Departamento, en esta oportunidad no ha informado respecto a actividades o esfuerzos como seguimiento al PIA.

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

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

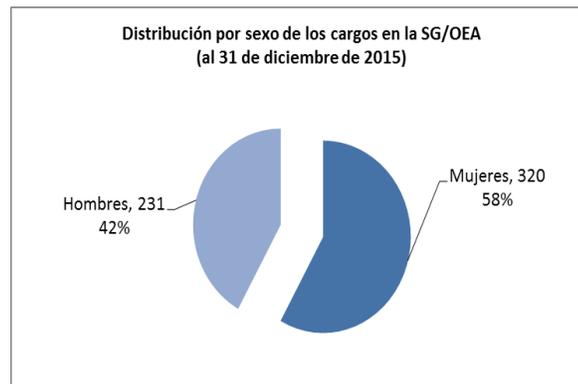
El DRH informó que continuó sus esfuerzos por integrar el balance de género a través de las siguientes actividades:

- Proporcionando a la SG/OEA información de su situación actual en temas de distribución geográfica y género dentro de los Informes Trimestrales de los Recursos Humanos de la Organización y en los Registros de Personal que prepara.
- Proporcionando a las áreas un reporte de representación de género por área como elemento a ser considerado en el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento.
- Distribuyendo un reporte a Directores, como parte del programa de Pasantías, en donde se les informa de la situación actual de representación geográfica y de género en sus áreas, con el fin de emitir recomendaciones sobre la nacionalidad y género de futuros pasantes.

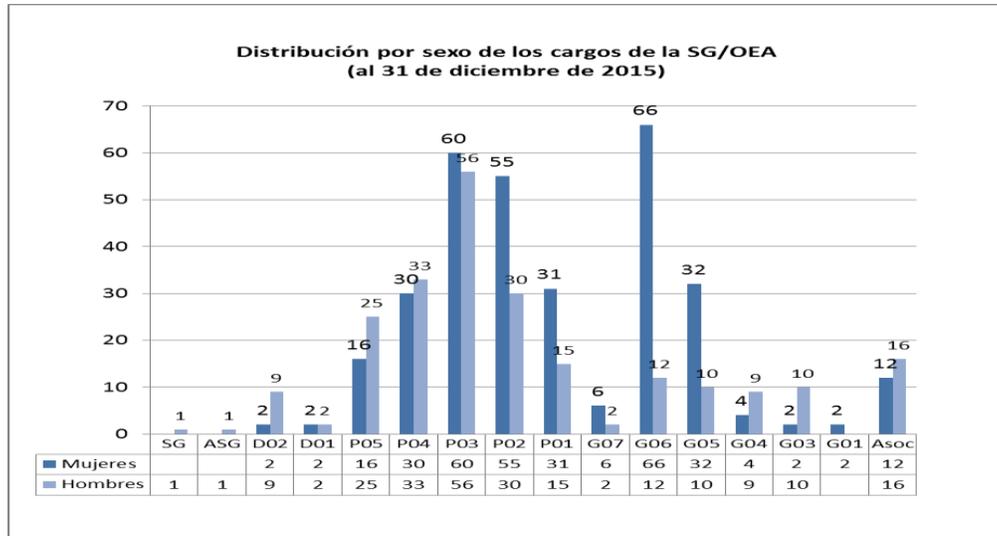
Durante el 2015, el DRH continuó reportando trimestralmente estadísticas de género y representación geográfica de la SG/OEA dentro del Informe Trimestral de los Recursos de la OEA, en donde se incluyen gráficos de distribución de género en la SG/OEA a nivel general y por grado. Adicionalmente, en los informes trimestrales distribuidos a los Estados Miembros, el DRH incluye, entre otra información, el género de los candidatos que se postulan para las posiciones de concurso publicadas, promoviendo el principio de transparencia dentro de la ejecución de dichos concursos.

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

Con relación a la distribución de los cargos en la SG/OEA<sup>4</sup>, como se aprecia en los siguientes cuadros, si bien el número de mujeres excede al de varones en un 38% (el 58% 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.



<sup>4</sup> *Personal Register, December 31, 2015. General Secretariat, Organization of American States, Washington D.C.* y Cuarto Informe Trimestral sobre la Administración de Recursos y el Desempeño del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, OEA. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2016/CP35602S4TOINFORMETRIMESTRAL.pdf>



Al 31 de diciembre de 2015, aproximadamente el 31% de los hombres que laboraban en la SG/OEA se encontraban en posiciones de P04 y superiores (un punto porcentual mayor que en 2014), comparado al 16% de las mujeres. A nivel de D02 se destaca la ausencia (con excepción de dos casos) de mujeres, donde de los once puestos bajo esta categoría, nueve (82%) recaen en varones y dos (18%) en una mujer.

Con respecto a las cifras reportadas el año anterior al 31 de diciembre de 2014, se observa que en los niveles P05 y P04 igualmente predominan los hombres. En el 2014, 65 hombres ocuparon dichos niveles, mientras que en tan sólo 50 mujeres ocuparon los mismos.

Asimismo, se observa que un 72,26% (en comparación a 70% de 2014) de los cargos en servicios generales dentro de la SG/OEA (grados G07-G01) son ocupados por mujeres. Sólo a nivel G06 se observa la segunda mayor brecha de género al ocupar las mujeres el 84,62% (en comparación a 83% de 2014) de los puestos en este nivel.

Estos cuadros no incluyen el personal con Contrato por Resultado (CPR), el cual a diciembre de 2015 ascendió a 331 personas (42.3% fueron hombres y 57.7% mujeres) (Fondo Regular: 94, Fondo Específico: 233 y Recuperación de Costos Indirectos: 4). A diciembre de 2014, el total de CPR ascendió a 329 personas, cifra menor a la de 2014.<sup>5</sup>

Con respecto a la distribución por región del personal, la situación respecto al año previo es muy similar, siendo a diciembre 2015 la distribución siguiente. Una gran mayoría del personal (54,18%) corresponde a América del Sur, seguido por América Central con un 18,35% (incrementó su participación que era 12% en 2014), América del Norte con 15,82% y CARICOM con 9.64%.

### **b) Departamento de Servicios de Información y Tecnología**

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

<sup>5</sup> Cuarto Informe Trimestral sobre la Administración de los Recursos y el Desempeño, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015. OEA. Disponible en: <http://scm.oas.org/pdfs/2016/CP35602S4TOINFORMTRIMESTRAL.pdf>

## 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 Tracy Robinson hasta el 31 de diciembre de 2015. Durante el 2015 estuvo dedicada a la implementación de cuatro iniciativas: a) examinar la situación de los derechos humanos de las mujeres indígenas en las Américas; b) examinar los principales desafíos que enfrentan las mujeres para tener acceso en forma completa, accesible, confiable y oportuna a la información que maneja el Estado en materia de violencia y discriminación; c) actualizar el informe *Estándares jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres*, para conmemorar el 20 aniversario de la Convención de Belém do Pará; y d) presentación y difusión del informe temático *Mujeres indígenas desaparecidas y asesinadas en Columbia Británica, Canadá*.

Dos proyectos hicieron posible estas iniciativas. Un proyecto con Dinamarca, que comenzó en enero del 2013 y tuvo dos años de duración. Otro proyecto con ASDI, que comenzó en agosto del 2013 y tuvo 16 meses de duración.

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

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

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

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

Entre las actividades realizadas en el marco de estas iniciativas durante 2015 se incluyen:

- El 12 de enero de 2015 la CIDH hizo público el informe *Mujeres indígenas desaparecidas y asesinadas en Columbia Británica, Canadá*;
- El 18 de noviembre de 2015 la CIDH hizo pública una actualización del informe *Estándares jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres*, para conmemorar el 20 aniversario de la Convención de Belém do Pará;
- El 20 de noviembre de 2015 la CIDH hizo público el informe “Acceso a la información, violencia contra las mujeres y la administración de justicia en las Américas”.

Algunas de las iniciativas implementadas en 2015 por la Relatoría de las Mujeres contaron con el apoyo de Dinamarca y ASDI. La CIDH considera muy importante la colaboración que tiene con la CIM en la implementación de sus proyectos e iniciativas vinculadas con asuntos de género.

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

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

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

A través del proyecto *Fortalecimiento de las capacidades familiares de cuidado y crianza de niños y niñas durante la primera infancia*, el cual se encuentra incluido en los planes de acción 2011-2014 y es reafirmado en el 2015-2019, busca generar ambientes propicios para el pleno desarrollo de niños y niñas, promover cambios actitudinales en padres madres y adultos de referencia, revisar los modelos de género promoviendo un mayor involucramiento de los padres en la crianza, desfeminizando las tareas de cuidado y evitando la transmisión de roles tradicionales a las nuevas generaciones. A la fecha, se han implementado estos lineamientos en 3 Estados de la región proponiéndose para 2016 alcanzar otros 3 estados. También se ha formado una masa crítica de técnicos y operadores en esta modalidad de trabajo mediante la plataforma virtual del IIN. Este esfuerzo se lleva a cabo en colaboración con la Secretaria de la Niñez y la Adolescencia de Paraguay, la Secretaria de la Niñez de la República Argentina, la Municipalidad de Córdoba de Argentina y la Dirección de Infancia del Ministerio de Igualdad de Oportunidades del Perú.

## **3. Organización Panamericana para la Salud (OPS)**

La OPS cuenta con una Política de Igualdad de Género desde 2005 cuyo objetivo es contribuir al logro de la igualdad de género en el estado de salud y el desarrollo sanitario, mediante investigación, políticas y programas atiendan las diferencias de género en la salud y sus factores determinantes, y promuevan activamente la igualdad entre mujeres y hombres. Los actores especiales de la Política de igualdad de género en la salud son los Estados Miembros a través de los Ministerios de Salud.

La OPS aprobó un nuevo Plan Estratégico 2014-2019 donde se ratifica la igualdad de género como tema prioritario (transversal) para el Secretariado y los Estados Miembros. Además de la igualdad de género, se adoptan otros ejes transversales – derechos humanos, equidad y etnicidad; los cuales se incorporan en el proceso de planificación general de la Organización. Asimismo, se planea introducir

nuevos mecanismos para fortalecer el monitoreo de la incorporación de los temas en salud. Como parte de la implementación de la Política de Igualdad de Género, para el período se destaca lo siguiente:

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

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

Las nuevas líneas de acción para continuar la implementación de la política son:

- Realizar investigaciones y aplicar metodologías innovadoras para abordar las inequidades de género en el marco de la estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud.
- Generar evidencia específicamente relevante para el sector y análisis de género para la incidencia política; la formulación, implementación y evaluación de acciones en salud.
- Ampliar el marco conceptual y las modalidades para promover y abordar las identidades de género, incluidos los temas de LGBT y masculinidades (entre otros).

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

- Curso virtual sobre género y salud, llevado a cabo en Chile.
- Fortalecimiento de las capacidades en los países y en las subregiones sobre la intersección de género y la salud universal.
- Organización de un webinar regional sobre género y el acceso y cobertura universal de la salud – en inglés y español, en el marco del Día internacional de la Mujer.
- Se ha facilitado un panel sobre la salud de la mujer y la salud universal, dentro del XII Encuentro Internacional de Salud de las Mujeres en la República Dominicana.
- Publicación y diseminación de la sexta edición del folleto estadístico – Género, Salud y Desarrollo en las Américas – Indicadores Básicos 2013 (en español e inglés).
- Aprobación del informe regional sobre la evaluación del plan de acción de igualdad de género (32 países) y de las nuevas líneas de acción hacia el futuro.
- Apoyo a la generación de indicadores de igualdad de género (especialmente el componente de salud), para el Caribe de habla inglés; trabajo interagencial con ONUMujeres.
- Insumos a los indicadores para los ODS, con el grupo interagencial.

Estos esfuerzos se han llevado a cabo en colaboración con los Ministerios de Salud, Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer, Oficinas de Seguro Social, Sociedad Civil, Oficinas Nacionales de Estadísticas, la ONU, personal interno de la OPS.

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

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

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

En octubre de 2014, y en colaboración con la CIM y la Administraciones de Chile, Costa Rica, República Dominicana, Haití, Nicaragua, México, Paraguay y Perú, se realizó la sesión Virtual “Contribución de las Mujeres al Desarrollo Sostenible y al Crecimiento Económico”, orientada a abordar la situación de las mujeres en las TIC en América Latina y el Caribe, y los desafíos para que las TIC coadyuven a una contribución efectiva de las mujeres al desarrollo sostenible y crecimiento económico. La sesión incluyó la consulta CITEL/CIM efectuada en 2013 a las entidades responsables del desarrollo de políticas y de los reglamentos de telecomunicaciones y mecanismos nacionales de la mujer respecto a sus políticas, programas e iniciativas para fomentar el empoderamiento de mujeres y niñas en las TIC.

Entre las actividades llevadas a cabo durante el período se incluyen las siguientes:

Proyecto *Beneficio del uso de las TIC como herramienta para el empoderamiento de la mujer, en particular para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*, de dos años de duración, como seguimiento a Resolución CCP.I/RES 243 (XXVII-15) aprobada en la XXVI Reunión del CCP.I, Cusco, Perú, en mayo de 2015, y la Resolución CCP.I/RES. 258 (XXVII-15), que incluye la *hoja de ruta 2016-2018* para el desarrollo de proyectos, recursos humanos y financieros para promover el acceso, la utilización y el liderazgo de las mujeres en el desarrollo de las TIC. El objetivo de este proyecto es identificar, buscar e impulsar la aplicación de las TIC como herramienta para el empoderamiento de las mujeres, en particular en la prevención y erradicación de la violencia contra ellas; específicamente a través de la investigación aplicada, compartir experiencias, identificación de mejores prácticas, realización de seminarios y talleres, formulación de programas de trabajo, desarrollo de políticas, cursos en línea, desarrollo de contenidos y aplicaciones (app); generación de indicadores de género. Actualmente, se encuentra en proceso, y para el primer trimestre de 2016 se espera tener los términos de referencia para elaborar un estudio situacional sobre el tema. Este proyecto lo coordina un Grupo Ad hoc, presidido por la Administración de México, con una vicepresidencia de la Administración de República Dominicana y los Estados Miembros de CITEL que quieran formar parte.

*Convocatoria y Bases para la Premiación “Las TIC para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres” (CCP.I/RES. 259 (XXVII-15)* (marzo a septiembre 2016, realización anual), con el fin de reconocer las mejores contribuciones y ejemplos de liderazgo respecto al uso de las TIC para contribuir a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Se encuentra en proceso y se realiza conjuntamente con la CIM y participación de los Estados Miembros.

*Preparación de la Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones (CMDT) (2016-2018)*, para evaluar los trabajos de la UIT sobre perspectiva de género. Se invitó a los Estados Miembros a ofrecerse para la reunión regional para la CMDT-18. La evaluación de lo realizado por la UIT se da en el marco de la Resolución 55 (Rev. Dubái, 2014) – Integración de una perspectiva de género en favor de una sociedad de la información integradora e igualitaria; y Resolución 76 (Dubái, 2014) – Promoción de las TIC entre los hombres y mujeres jóvenes para su emancipación social y económica.

*Preparación de la Conferencia de Plenipotenciarios de la UIT (2016-2018)*, para evaluar los trabajos de la UIT respecto a la perspectiva de género. Se cuenta con la Resolución 70, sobre la integración de una perspectiva de género en la UIT, y promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer por medio de TIC; y la Resolución 71 referida al Plan Estratégico de la Unión para 2016-2019.

## **5. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)**

EL IICA, en el marco del Plan de Mediano Plazo (PMP) 2010-2014 incluyó como parte de los principios institucionales la “igualdad y equidad” de forma tal que estos principios sean transversales al trabajo de las Oficinas Nacionales, Programas y Proyectos que el IICA ejecuta. En el marco del PMP 2014 – 2018, se está buscando visibilizar resultados y acciones concretas sobre género y juventud, especialmente en el ámbito rural. Con ello se espera contribuir con el fortalecimiento institucional para apoyar la ampliación del acceso de estos grupos a bienes y servicios, al desarrollo de capacidades de las mujeres y jóvenes rurales, sus familias y comunidades.

El proyecto *Insignia Inclusión en la Agricultura y los territorios Rurales (2014-2018)* busca promover el diseño y gestión participativa de políticas públicas, la dinamización incluyente de las economías territoriales y el empoderamiento de los actores sociales para la inclusión con equidad en la agricultura y los territorios rurales con énfasis en grupos en condiciones de vulnerabilidad de la agricultura familiar. Entre los resultados esperados se incluye, la participación, el acceso e inclusión de grupos de mujeres y jóvenes rurales, pueblos indígenas y afrodescendientes, y otros grupos excluidos para el diseño, gestión y ejecución de proyectos territoriales de transformación económica de los motores de desarrollo priorizados en función de su visión estratégica y en alianza con otros actores territoriales.

El proyecto *Energías renovables y uso productivo y promoción de la organización de mujeres y jóvenes en cadenas de valor en zonas aisladas de la Región Altiplánica de Perú y Bolivia (2013-2015)*, que contó con un financiamiento de más de seis millones de dólares, busca mejorar las duras condiciones de vida de las familias rurales de las subcentrales de Layupampa y Tarwachapi del Municipio de Sacaca, del Norte de Potosí, mediante el desarrollo de acciones de protección ambiental y aprovechamiento de recursos energéticos renovables. Los socios institucionales incluyen la Corporación Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales, Diaconía, Asociación Evangélica Luterana para el Desarrollo Comunal, la Fundación Ecuatoriana de Tecnología Aplicada, el *Wildlife Conservation Society*, el Centro Andino de Educación y Promociones José María Arguedas, la Corporación Energía y Ambiente, el Ministerio del Exterior de Finlandia, el Ministerio de Electricidad y Energía Renovables, el Fondo Nacional del Ambiente, entre otros.

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

La Secretaría General del IPGH manifestó que se cuentan en la institución con acciones afirmativas encaminadas a incluir la perspectiva de género como pilar fundamental. Da como ejemplos las jefaturas de departamentos y cargos más altos de comisiones ocupadas por mujeres, incluyendo las comisiones de historia cultural, geografía y educación. Lo mismo se da en la “Revista de Arqueología Americana”, “Revista Antropología Americana”, “Revista Cartográfica”, entre otras, dirigidas por mujeres, así como

en dirección de dos de 3 proyectos de asistencia técnica. IPGH también manifiesta promover la participación de las mujeres en los eventos públicos bajo cada una de las Comisiones, con la finalidad de garantizar que se cuente con la participación de la mujer y se ejerza efectivamente su derecho a la información. Se destaca bajo la Comisión de Historia, el Seminario sobre los Mapas de Integración Cultural, coordinado por una mujer, y que busca incluir investigadoras de diferentes instituciones académicas y ONG que aporten una perspectiva de género al trabajo que se realice. En cuanto a los proyectos de Asistencia Técnica en ejecución para el periodo, el 48% son coordinados por mujeres. Respecto a los Presidentes de Sección Nacional en cada uno de los Estados Miembros del Instituto, uno de cada cinco es mujer.

### **7. Fondo de Jubilaciones y Pensiones de la OEA**

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

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

En el Plan Estratégico del FUPAD 2013-2017, el enfoque en género es transversal en las líneas y acciones previstas y en la implementación de programas. El FUPAD estipuló una meta estratégica de beneficiar 60 millones de personas en la ALC, o 10 % de la población de la región, de los cuales se esperan un 50% sean mujeres y un 50% jóvenes.

Para promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres, FUPAD indica haber adoptado varias estrategias, como beneficiar a mujeres en sus programas, entre ellos los dirigidos a la lucha por la reducción de la pobreza, el emprendimiento individual/comunitario, la prevención y recuperación de desastres, la promoción de los valores democráticos en apoyo a la Carta Interamericana Democrática y la inclusión social de grupos vulnerables (indígenas, LGBTI, afrodescendientes, etc).

El proyecto *Mujeres Emprendedoras: la clave para la reconstrucción y dinamización económica de Valparaíso*, llevado a cabo entre diciembre de 2014 y agosto de 2015, buscó apoyar y capacitar a mujeres micro-empresarias en Valparaíso afectadas por el desempleo y los incendios forestales en Valparaíso. Entre sus resultados, 70 mujeres participaron en talleres para mejorar sus habilidades y el manejo de sus negocios y se logró la apertura de una biblioteca de emprendimiento para potenciar los espacios de colaboración y de aprendizaje entre emprendedoras de la región. Se realizó en alianza con *the Boeing Corporation*. Conscientes de la importancia del tema, la FUPAD está profundizando en el tema de género para generar una unidad especializada para el año 2016.

### **9. Fundación para las Américas**

La Fundación para las Américas / *Trust for the Americas*, entidad afiliada a la OEA, sostiene que fomenta una participación paritaria de hombres y mujeres en las actividades de sus proyectos, así como la participación de organizaciones de mujeres en las iniciativas que implementa, considerando el enfoque de género de manera transversal en el marco de los mismos. Por ejemplo, en el Programa de Oportunidades Económicas a través de la Tecnología en las Américas (POETA), uno de los programas bandera de la Fundación, se cuenta con al menos 50% de participantes mujeres.

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

La CIM tiene bajo su responsabilidad supervisar, coordinar y evaluar el cumplimiento del PIA en coordinación con los Mecanismos Nacionales de la Mujer de los Estados Miembros. También es la encargada de brindar asistencia técnica y asesoría a todos los departamentos y otras instancias que

conforman la SG/OEA, en sus esfuerzos orientados a avanzar la igualdad de género y el enfoque de derechos en sus políticas, proyectos y programas, como en su quehacer en general. Gran parte de los esfuerzos descritos en este informe, que son llevados a cabo en los departamentos y órganos de la SG/OEA, han contado y cuentan con la asistencia y asesoría técnica de la CIM, en sus diversas fases.

Durante el período del informe, la CIM ha seguido trabajando en sus áreas programáticas: (i) Ciudadanía política sustantiva de las mujeres para la democracia y la gobernabilidad; (ii) Derechos humanos de las mujeres y violencia de género; (iii) Seguridad y ciudadanía económica; y (iv) Seguridad ciudadana desde un enfoque de género. Asimismo, ha reforzado sus esfuerzos relacionados a la Institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en la OEA, incluyendo la formulación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad de la Secretaría General de la OEA, adoptada el 7 de marzo de 2016 por el Secretario General. El detalle de estas actividades se encuentran disponibles en el Informe Anual de la CIM: documento CIM/doc.131/16.

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.133/16.

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

### **C. OFICINAS NACIONALES**

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

#### **a. Belice**

La Oficina hace referencia al proyecto *Advancing/and Advocating for Gender Equality* iniciado en noviembre de 2014, orientado a colaborar y construir alianzas con organizaciones en Belice encargadas de la promoción de la igualdad de género, con atención en mujeres, niñas y jóvenes varones. Entre los avances, el grupo objetivo está más consciente de sus derechos y se encuentran mejor equipados para defender sus derechos contra los infractores, a través de la educación y la capacitación y la mejora de su desarrollo socioeconómico. Esfuerzo realizado en colaboración con el *Women's Commission* en Belice y auspicios del *Ministry of Human Development, Social Transformation and Poverty Alleviation*.

#### **b. Bolivia**

La Oficina menciona que trata de incluir el tema de la equidad de género en todas sus acciones. Señala las Misiones de Observación Electoral realizadas anteriormente, en las que se ha hecho referencia a dicho tema en la participación política de los cargos de elección popular y en proyectos que se implementan en Bolivia, como el caso de proyectos con fondo FEMCIDI, del Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia, el Parlamento Juvenil del MERCOSUR y el de Infancia Indígena en la Amazonía, los cuales, indica, fomentan la equidad de género. También manifiesta ofrecer apoyo a toda gestión que involucra a la CIM en Bolivia.

### **c. Costa Rica**

La Oficina brinda apoyo al Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales (PIFJ), que entre el 2013-2017 se implementa en dicho país, con el propósito de reforzar el acceso a la justicia a las y los ciudadanos que habitan principalmente en las áreas rurales más aisladas, estableciendo un servicio con cobertura nacional administrado por el Poder Judicial. Se estima que estos esfuerzos han contribuido a reducir la violencia basada en género debido a la sensibilización e información. Una de cada diez mujeres víctimas de violencia ha encontrado apoyo en los facilitadores. En el marco de este proyecto, también se realizó un Conservatorio de acceso a la justicia y género. El PIFJ cuenta con la participación de Municipalidades, Fuerza Pública, Poder Judicial. Cuenta con el apoyo del Reino de los Países Bajos.

### **d. Ecuador**

La Oficina participó en el Seminario “Aplicación de Convenios Interamericanos y de la Haya sobre sustracción Internacional de Niños, Niñas y Adolescentes: Avances y Desafíos”, el cual forma parte de un proyecto de cooperación entre el INN y el Ministerio de Inclusión Social y Económica (MIES). Asimismo, manifiesta que promueve regularmente la importancia de la transversalización del enfoque de género en sus actividades.

### **e. El Salvador**

La Oficina informa sobre actividades asociadas al PIFJ, que desde 2013 se realizan en dicho país, a fin de contribuir a la gobernabilidad democrática mejorando los niveles de acceso a la justicia y la reducción de la pobreza, a través de mecanismos de participación para ejercer la ciudadanía sustantiva en materia de acceso a la justicia, garantizando un genuino y eficiente acceso a la justicia, promoviendo una cultura de paz, reduciendo la judicialización del conflicto, fortaleciendo mecanismos de prevención y resolución alternativa de conflictos entre los habitantes de la sociedad, particularmente en los sectores en condiciones de mayor vulnerabilidad. Representa un servicio que prestan las instituciones operadoras de justicia, teniendo como eje institucional a las estructuras regulares del Poder Judicial. Es una forma de operar de dichas instituciones, teniendo a los facilitadores como parte integrada de su trabajo.

### **f. Guatemala**

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

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

Asimismo, la Oficina aborda su activa participación en el *Grupo G13* (2008-2016), integrado, a nivel político, por Embajadores y Representantes de Organismos con membresía; a nivel técnico, por los Jefes de Cooperación de miembros del G13; y a nivel operativo, por los miembros del G13 interesados en participar, pudiéndose integrar representantes de otros países u organismos internacionales que no sean miembros del G13. Estas reuniones no incluyen la participación de representantes de ONG ni de gobierno, cuya participación es la de invitados especiales. El G13 busca lograr un espacio de diálogo que permita intercambiar, analizar, reflexionar y asesorar al Grupo de Donantes (G13) en temas que tengan relación con la cooperación internacional y el Grupo de Trabajo sobre Género, con el objetivo de

colaborar al desarrollo del país. Mediante este esfuerzo se contribuye a generar coordinación, armonización y alianzas entre las cooperaciones sobre una temática particular, mejorar y definir mecanismos y estrategias de intervención sobre la misma, socializar información, documentación y acciones relacionadas con el tema del grupo, contribuir en la promoción y protección de los derechos humanos individuales y colectivos, especialmente aquellos que se relacionan directa o indirectamente con la temática del grupo, e identificar y asesorar al GdD y GCC en materia de asistencia técnica a instituciones del Gobierno, organizaciones de sociedad civil y otros actores. El G13 lo componen: Alemania, Canadá, España, Estados Unidos de América, Italia, Noruega, Suecia, Suiza, BID, BM, FMI, SNU, UE y la OEA.

#### **g. Guyana**

La Oficina hace referencia a participación en el *National Conference on Gender Equity* bajo el tema “*Equal Rights for All: Be Good to People*”, realizada en agosto del 2015, orientada a los temas de la eliminación de las brechas de género en la esfera pública como privada. Producto de dicha actividad se lograron recomendaciones a un documento de política. Entre las instituciones participantes se incluyen el *Ministry of Social Cohesion*, UNDP, ONGs, entre otros.

#### **h. Haití**

La Oficina informa sobre dos proyectos, ambos diseñados según se indica tomando en cuenta un enfoque de igualdad de género y de derechos de las mujeres, con particular atención al acceso de las mujeres a servicios y programas sociales. Por un lado, el proyecto *Strengthening of the Legal Framework for Disabilities in Haiti* (2011-2015), financiado por la USAID, está orientado a promover la aprobación y aplicación de la legislación sobre los derechos y la integración de personas con discapacidad en la sociedad haitiana. Este proyecto ha servido para proporcionar un marco legal para la discapacidad en Haití, para reforzar la Secretaría de Estado para las Personas con Discapacidad.

Por otro lado, el proyecto *Modernization and Integration of Haiti's Civil Registry – Support to the Legislative and Local Electoral Process 2014* (phase 2: 2013-2015), cuyo objetivo es prestar apoyo técnico a la Oficina Nacional de Identificación (ONI), a través del proyecto de modernización e integración del Registro Civil en Haití, contribuyó al registro de cinco millones de adultos, quienes recibieron una tarjeta de identificación nacional (CIN). El CIN es el primer documento oficial de identidad que se publicará en Haití, el cual permite a los ciudadanos haitianos ejercer su derecho al voto. Este proyecto es financiado a través de un fondo PNUD de varios aportes, incluyendo de Brasil, Canadá, Haití, Japón, México, EE.UU., Unión Europea, Suiza y Japón.

#### **i. Jamaica**

La Oficina de la OEA en Jamaica manifiesta que está comprometida a promover la igualdad de género y un enfoque de derechos en sus actividades. Como tal, la Oficina de la OEA en Jamaica solicitó a la CIM asistencia técnica para incluir una perspectiva de género en una propuesta conjunta elaborada por la dicha Oficina y el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, orientada a promover una cultura democrática a través de la educación, así como para capítulo sobre juventud de la escuela de gobierno de la OEA, que se viene ejecutando en Jamaica. Asimismo, el *Peckham Bamboo Pre-Processing Project*, que actualmente se implementa en Jamaica con financiación del Fondo de Cooperación para el Desarrollo de la OEA, es un ejemplo de proyecto que promueve la inclusión de género entre las mujeres rurales, que se benefician de las capacitaciones del proyecto.

### **j. México**

La Oficina de la SG/OEA en México menciona no contar con proyectos, política o programa para la promoción de la igualdad de género y derechos de la mujer, no obstante manifiesta la participación del Representante en eventos sobre temas de género a fin de apoyar las diferentes iniciativas de organismos gubernamentales y no gubernamentales. Entre los principales eventos incluye la Ceremonia Oficial de la firma del Convenio de Colaboración en materia de derechos humanos de las mujeres y la eliminación de discriminación de género en las Américas entre la Secretaría de Gobernación y la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), así como la firma del Convenio de Colaboración sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales de México en materia de igualdad y no discriminación de Género en las entidades federativas y el Foro Global de Mujeres Parlamentarias (WIP).

### **k. Nicaragua**

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

### **l. Panamá**

El Representante de la Oficina Nacional de Panamá hace referencia al PIFJ, del cual es el Coordinador del Programa a nivel regional. Este programa regional, como se manifestó previamente, en los países donde se viene ejecutando, busca el acceso a la justicia de población en condición de vulnerabilidad. El Sr. Pedro Vuskovic, Representante y Coordinador del PIFJ, manifiesta que en el marco del PIFJ se ha logrado la inclusión de temas de género en la formación y charlas de los 11 mil facilitadores (1,10 en Panamá), la formación de género en el Diplomado del Programa de 7,500 graduados (800 en Panamá) y alcanzado la cifra de 40% de mujeres como facilitadoras (más del 50% en Panamá).

En celebración del Día de la Mujer, reunieron con la Policía Nacional, a cientos de mujeres de los estamentos de seguridad, ex pandilleras y de todos los sectores sociales bajo el lema “Prevenir para convivir”. En dicha línea, en noviembre 22 de 2015, la Oficina llevó a cabo una Carrera bajo el mismo lema, subrayando la importancia de prevenir la violencia contra las mujeres.

### **m. Paraguay**

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

Asimismo, hace referencia a la *Misión de Observación Electoral (MOE/OEA) para las elecciones municipales* del 15 de noviembre de 2015, en que la Misión observó con preocupación la baja participación de las mujeres en dichas elecciones, y cuyo informe preliminar indica que solamente hubo un 10.3% de mujeres candidatas a Intendencias y un 36.8% a las Juntas Municipales; situación atribuible,

en gran medida, a que la cuota del 20% sólo se aplica a las listas para las elecciones internas partidarias. A fin de lograr mayor acceso de las mujeres a cargos de elección popular, la Misión recomendó implementar en las candidaturas a cargos públicos una cuota más alta progresivamente hacia la paridad, incluyendo alternancia de género y sanciones que impidan la inscripción de las listas que incumplan con estas medidas. Participó el Tribunal Superior de Justicia Electoral.

La Oficina también menciona la *Proyección y Consolidación de la Experiencia Paraguaya de Facilitadores Judiciales* de 15 meses de duración, que se espera mejore el acceso a la justicia de la población en condiciones de vulnerabilidad, asesorando en 15 departamentos y densificando la cobertura en dos departamentos (Central y Boquerón) del Paraguay, convirtiéndolo en un referente internacional de buena práctica en acceso a la justicia, especialmente en las zonas fronterizas, a través del intercambio, capacitación y asistencia. Esfuerzo que involucra a la Corte Suprema de Justicia de Paraguay, Superiores Tribunales de Justicia provinciales en Argentina y el Poder Judicial de Bolivia, la Universidad de la Cuenca del Plata en Argentina y la Universidad Católica de Nuestra Señora de la Asunción en Paraguay.

#### **n. 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. Hace referencia a *talleres y conferencias para jóvenes líderes sobre valores y prácticas democráticas*, de manera continua entre 2013 y 2015, llegando a alrededor de 40 conferencias y talleres realizados, en los que se logró la formación de más de dos mil participantes. Estas actividades se realizaron en colaboración con varias universidades, organismos no gubernamentales y agencias públicas.

#### **o. San Kitts y Nevis**

La Oficina manifiesta que ha venido y viene trabajando con el Alto Comisionado de Canadá para Barbados y los países de la OECS a fin de promover el Fondo Canadá 2015-2016 para iniciativas locales que tienen énfasis en la prevención de la violencia contra mujeres y niñas y niños. Asimismo, la Oficina manifiesta que su estrategia general se encuentra en la prevención de la violencia sexual y de género.

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

La Oficina precisa que a pesar de no existir una estrategia para la aplicación de una perspectiva de género, busca activamente mecanismos de participación y colaboración con socios locales para la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género. Asimismo, hace referencia a su participación en la *Third Annual Karen Hinds Phenomenal Woman Conference*, con ediciones para jóvenes y adultos el 10 y 11 de abril de 2015, en la que participaron más de 300 mujeres a quienes se les proporcionó herramientas para construir y mantener una vida profesional y personal exitosa para ellas, sus familias y sus comunidades.

#### **q. Santa Lucía**

La Oficina ha participado y apoyado actividades organizadas por la División de Relaciones de Género del Gobierno de Santa Lucía, donde se ha aprovechado la oportunidad para promover e informar sobre el trabajo de la CIM y la CIDH. Asimismo, a través de proyecto *FEMCIDI Craft Enhancement and Business Planning Training to Support Human Capacity Building in the Public and Private Sectors*, entre (junio 2014- mayo 2016), que se desarrolla en otros seis Estados Miembros (liderado desde San Vicente y las Granadinas), se capacita artesanas/os a fin de adquirir habilidades para el desarrollo y mejoramiento de productos y para mejorar sus habilidades empresariales. Al 2015, entre 20 y 30 artesanos (mayoría mujeres) se beneficiaron de la capacitación en talleres de negocios y mercadeo realizados durante agosto-septiembre 2015 bajo este proyecto. Con las habilidades adquiridas, los mismos artesanos participaron en

el *Taiwanese Trade Expose* en noviembre 27-29, 2015. Las y los artesanos mostraron sus trabajos para continuar con capacitaciones en *Market Testing, Market Readiness, Client Feedback*, etc. Participaron el *Saint Lucia Tourist Board, Saint Lucia Hotel & Tourism Association, UNESCO, Embassy of the Republic of China on Taiwan(St. Lucia), The Trade & Export Promotion Agency (TEPA)*.

La Oficina hace también referencia al proyecto *Social and Economic Inclusion of Persons with Disabilities* (agosto 2015- Julio 2017), orientado a la formación de grupos en situación de vulnerabilidad (mujeres, niños, ancianos y personas con discapacidad, etc.). Producto de las capacitaciones iniciales empezadas en noviembre de 2015, se espera haber ayudado a 40 personas en un grupo vulnerable a mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo remunerado y a promover el autoempleo como una alternativa viable para el desarrollo social y económico. Participan el *Ministry of Social Transformation, the Ministry of the Public Service, and the Ministry of Commerce*, entre otros.

Como seguimiento a la firma de un MOU CICAD - Ministry of Health (SAACS), sobre *Training and Certification Program for Drug and Violence Prevention, Treatment and Rehabilitation(PROCCER) – Caribbean*, entre noviembre de 2015 a marzo de 2016, se capacitará 70 especialistas de prevención en drogas y proveedores de servicios de tratamiento. Se han seleccionado los capacitadores y participantes. La capacitación en el país se realizara de enero a marzo de 2016. Gran parte de este grupo lo comprenden mujeres. Participan el *Ministry of Health, Wellness, Human Services and Gender Affairs* a través del *Substance Abuse Advisory Council Secretariat (SAACS)*.

#### **r. Suriname**

La Oficina se ha centrado en el desarrollo de *proyectos de Educación para la Ciudadanía* que acojan la igualdad de género y derechos de las mujeres, a través del *Ministry of Education y the National University*. Actualmente no hay proyectos o programas en curso, aunque se hacen esfuerzos para asociarse con la Embajada de Estados Unidos y ONU Mujeres en Barbados para llevar a cabo iniciativas de apoyo a mujeres líderes, especialmente mujeres parlamentarias. *The National Gender Bureau* ha solicitado capacitación a la CIM en el desarrollo de capacidades para la preparación de informes y la aplicación de su política nacional de género.

#### **s. Trinidad y Tobago**

La Oficina sostiene que no tiene ningún programa formal o proyectos para promover la igualdad de género y derechos de las mujeres, pero que mantiene estrecha relación de trabajo con la Red de ONGs de Trinidad y Tobago para el Avance de las Mujeres. Asimismo, la Oficina estuvo representada en los actos conmemorativos del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y en la actualidad está buscando una relación de trabajo con el nuevo Ministro Responsable de Asuntos de Género en la Oficina del Primer Ministro, para facilitar un contacto más estrecho con la CIM, sobre todo en lo que respecta a la desarrollo de una ley modelo que aborde la violencia política y el acoso contra las mujeres en los Estados miembros de la OEA CARICOM.

#### **t. Venezuela**

La Oficina manifiesta haber desarrollado relaciones y actividades conjuntas con la Federación Latinoamericana de Abogadas. Una de ellas ha sido la participación del Representante de esta Oficina como expositor en ocasión del aniversario de la adopción de la Convención de Belém do Pará y su participación en el *Foro Proyección Mundial de la Convención Interamericana para la Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Han establecido contactos con las distintas instancias referidas al tema de género del Estado Nacional, cuya legislación es de avanzada en la temática.

#### 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).

Se destaca fundamentalmente la adopción de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General (Orden Ejecutiva No. 16-03) el 7 de marzo de 2016. Se espera que esta política contribuya a institucionalizar el enfoque de igualdad de género, derechos y diversidad en todo el quehacer de la OEA, en su cultura y estructura organizacional, y sobretodo contribuya a responder a un proceso de rendición de cuentas respecto a estos esfuerzos. La implementación de esta Política se llevará a cabo mediante un Plan de Acción que se viene elaborando.

También se destaca la aprobación de la Orden Ejecutiva No.15-02 titulada “Política y Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de toda forma de Acoso Laboral” emitida el pasado 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”. Del mismo modo, se subraya el establecimiento de la Oficina de la *Ombusperson* en la OEA.

Con respecto a los trabajos desplegados por algunos de los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados, se destaca un avance sobretodo cualitativo. Este trabajo se refleja no sólo en esfuerzos para integrar una perspectiva de género 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, a nivel interno, una creciente colaboración entre los departamentos de la SG/OEA, incluyendo secretarías de comisiones interamericanas, y la CIM.

Como parte de los avances observados, también se destaca la importancia que el tema de género ha ido ganando a nivel de diversos foros políticos, incluyendo reuniones ministeriales sectoriales y sus respectivas comisiones, en las que la OEA funge como Secretaría Técnica. Del total de los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados consultados que respondieron (además de las Oficinas Nacionales de la OEA), el 53,6% (22 instancias), actúan como Secretaría Técnica de reuniones ministeriales o similares, de las cuales todas con la excepción de tres (3), manifiestan que el tema de la igualdad de género y de derechos se encuentra presente en dichos foros. Del 2010 a la fecha se mantiene una tendencia creciente.

Asimismo, el 63,4% (18 departamentos y 8 Organismos Autónomos y Descentralizados) de las instancias consultadas (41) respondió que cuenta con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la igualdad de género y derechos de las mujeres, mostrándose este indicador muy favorable frente a previos años (61% en 2014, 56,4% en 2013, 48,8% en 2012 y 47,6% en 2011). Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 53,6% (15) respondió afirmativamente, frente a un 32,1% en 2014. Al respecto, todas las secretarías de la SG/OEA han informado sobre esfuerzos en el marco de iniciativas, proyectos o programas.

Con respecto a la capacidad técnica para implementar una perspectiva de género y derechos, el 68,29% (28 instancias) respondieron que cuentan con dicha capacidad, mientras que un 19,5% (8) dijo no contar con la misma, y un 12,2% (5) no respondió o especificó. De las Oficinas Nacionales, el 32,1% (9)

señaló contar con esta capacidad técnica, frente a cifra similar en 32,1% (9) en 2014 y 10,7% (3) en 2013; el 50% (14) dijo que no, y un 17,8% no respondió o especificó. Se destaca que entre el personal capacitado por la CIM desde 2013, mediante el curso en línea sobre género y derechos, que viene ofreciendo desde entonces, se ha capacitado, por ejemplo, al equipo que conforma el Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales (su Coordinador y Gerentes) y al equipo que conforma la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP-OEA), entre otros. Por otro lado, la mayor parte de las instancias que respondieron el cuestionario, manifestaron que quisieran seguir contando con el apoyo y asesoría técnica y capacitaciones por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA. A la fecha, todas las secretarías cuentan con cierto personal capacitado.

Asimismo, el 58,54% (15 departamentos y 9 Organismos) de las instancias indicaron haber promovido la integración de los derechos de las mujeres y/o la perspectiva de género en sus informes durante el período, frente a un 53,7% en 2014, y 46,15% en 2013; mientras que el 24,3% (10) contestó que no, el 14,63% no respondió a la pregunta.

El 51,22% (16 departamentos y 5 Organismos) indicaron que los programas, proyectos y otras actividades asociadas a sus Metas Operativas de 2015 aprobadas para su departamento/unidad/instancia, integran una perspectiva de género y/o derechos en los mismos. Asimismo, el 7,32% (3 departamentos) de los que contestaron, indicaron que no era el caso, mientras que el 24,39% (10) no respondió y un 17,07% (7) no especificó o indicó que no aplica.

Con relación a la distribución de los cargos en la SG/OEA, tomando como base la información de los informes preparados por el DRH, sigue persistiendo una clara segmentación laboral en la Organización, con la predominancia de varones en los puestos de toma de decisión. Al 31 de diciembre de 2015, aproximadamente el 31% de los hombres que laboraban en la Organización se encontraban en posiciones comprendidas entre P04 y superiores, comparado al 16,0% de las mujeres. A nivel D02, se destaca la ausencia de mujeres, donde los puestos bajo esta categoría recaen en 2 mujeres (18%) y 9 varones (82%). Asimismo, un 72,26% (en comparación a 70% de 2014) de los cargos de servicios generales (grados G07-G01) son ocupados por mujeres. A nivel de G06, se observa la segunda mayor brecha de género al ocupar las mujeres el 84,62% (en comparación a 83% de 2014) de los puestos en este nivel.

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

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

Tanto las áreas de la SG/OEA, como las Oficinas Nacionales y los Organismos Autónomos y Descentralizados, han reiterado su interés de continuar sus lazos de colaboración con la CIM y seguir

contando con su asistencia y asesoría técnica. Más allá de la capacitación en género y asistencia y asesoría técnica específica que se ha venido dando, a fin de poder cumplir de manera efectiva con la función conferida por el PIA desde su adopción, la Secretaría Permanente de la CIM requiere mantener un constante monitoreo y seguimiento de este Programa Interamericano, para lo cual el contar con la referida Política Institucional será de fundamental importancia. Para ello, sin embargo, se requiere contar de recursos frescos destinados a estos fines.

## V. RECOMENDACIONES

A la luz de los resultados logrados y retos pendientes, se recomienda:

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



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



### Oficinas Nacionales

LEGENDA X – Sí – No NR – No respondió NE – No especificó N/A – No aplica	2) ¿Cuenta la Oficina con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades?	3) ¿Cuenta la Oficina con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promueva(n) la igualdad de género y derechos de las mujeres?	4.b) ¿Ha promovido la integración de derechos humanos de las mujeres y perspectiva de equidad e igualdad de género en informes publicados?	5) ¿Cuenta la Oficina con capacidad técnica disponible para implementar la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres?	6) ¿Algún/a funcionario/a ha participado de curso o taller de capacitación en el tema de género?	
Antigua y Barbuda	NR	NR	NR	NR	NR	
Bahamas			NR			
Barbados	NR	NR	NR	NR	NR	
Belice	X	X	X			
Bolivia			X	NR		
Costa Rica		X	X			
Dominica				X		
Ecuador				X		
El Salvador		X	X			
Grenada						
Guatemala	X	X		X	X	
Guyana	X	X	X	X	X	
Haití		X	X	X		
Honduras	NR	NR	NR	NR	NR	
Jamaica	X		X		X	
México			X			
Nicaragua	X	X			NR	
Panamá	X	X	X	X	X	
Paraguay	X	X		X	X	
Perú	X	X	X	X	X	
República Dominicana	NR	NR	NR	NR	NR	
Saint Kitts y Nevis	X	X	NR			
San Vicente y las Granadinas		X	X			
Santa Lucía		X			X	
Suriname	X	X	X	X	X	
Trinidad y Tobago		X				
Uruguay			X			
Venezuela	X		X		X	
<b>TOTAL</b>	Sí No NR NE N/A	11 13 4	15 9 4	14 8 6	9 14 5	9 14 5

## ANEXO 2

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

#### Cuestionario

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

Si fuera un Organismo autónomo y descentralizado, indicar nombre: \_\_\_\_\_

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

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

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

Mandato (textual) y fecha de adopción	Fuente del mandato <sup>6</sup>	Cómo se está cumpliendo	Observación

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

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

- a) Sí \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

- a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_

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

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

<sup>6</sup> Fuente de Mandato: aquellos emanados de la Asamblea General, Consejo Permanente, Cumbres, Reuniones Ministeriales y de Comisiones/Comités Interamericanas, y similares.

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

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

i) Sí \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

7. De las Metas Operativas 2014<sup>7</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)

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

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

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

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

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

\_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_

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

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

b) No \_\_\_\_\_

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

<sup>7</sup> Las Metas Operativas 2015 de la Secretaría General de la OEA se encuentran disponibles en: [http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning\\_&\\_Control/POAs/Costo\\_de\\_Metas\\_Operativas\\_SPAN\\_2015.pdf](http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning_&_Control/POAs/Costo_de_Metas_Operativas_SPAN_2015.pdf)

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

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

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

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

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

#### **Cuestionario**

1. Oficina Nacional de la OEA

País: \_\_\_\_\_

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

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

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

- a) Sí \_\_\_\_\_  
b) No \_\_\_\_\_

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

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

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

i) Sí \_\_\_\_\_

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

---

---

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

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

d) No \_\_\_\_

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

---

---

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

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

b) No \_\_\_\_

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

---

---

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

---

---