

PLAN ESTRATEGICO 2022-2026

DE LA COMISION INTERAMERICANA DE MUJERES



OEA | CIM

1. Proceso de elaboración	3
2. Marco normativo	4
2.1 Bases y origen de la CIM	4
2.2 Estructura y funcionamiento	5
2.3 Mandatos y principios orientadores	5
3. Contexto hemisférico y operativo	6
3.1 El COVID-19 como punto de inflexión	6
3.2 La ventaja comparativa de la CIM	7
4. Estrategias para la ejecución	10
4.1 Movilización de fondos	10
4.2 Generación y sistematización de conocimiento	10
4.3 Alianzas, coordinación y diálogo político	11
4.4 Comunicación y difusión	12
4.5 Formación y capacitación	13
5. Propuesta de planificación 2022-2026	13
5.1 Alianzas y articulación para la igualdad de género	14
5.2 Derechos políticos de las mujeres para la gobernabilidad democrática	18
5.3 Promoción y protección de la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos	21
5.4 Derechos económicos	22
5.5 Institucionalización de un enfoque de género, diversidad y derechos en el trabajo de la OEA y sus Estados Miembros	25
5.6 Paz y seguridad desde un enfoque de género	29
5.7 Protección integral de los derechos humanos de las mujeres	32
5.8 Cambio climático y el liderazgo de las mujeres en la gestión del medio ambiente y el riesgo de desastres	34

PLAN ESTRATEGICO 2022-2026 DE LA COMISION INTERAMERICANA DE MUJERES ^{1,2,3,4}

1. Proceso de elaboración

La elaboración de este Plan Estratégico ha pasado por un proceso de análisis y seguimiento de la implementación del Plan Estratégico para el periodo 2016-2021, los resultados del cual se encuentran en los Informes Anuales de la CIM elevados a la Asamblea General de la OEA, así como en el Informe presentado a la XXXIX Asamblea de Delegadas de la CIM por la Presidenta y la Secretaria Ejecutiva de la Comisión. Estos informes demuestran por lo general un alto nivel de rendimiento en el alcance de los objetivos y resultados esperados planteados en el Plan, al tiempo que señalan áreas que requieren todavía fortalecimiento, profundización y un mayor apoyo en términos de recursos humanos y financieros. El análisis toma en cuenta la situación financiera y operativa de la OEA, y por consecuencia de la CIM, y el contexto generado por el COVID-19 en términos de la importancia de priorizar algunos objetivos, adaptar metodologías y expectativas de trabajo y profundizar la coordinación y colaboración para maximizar el impacto de recursos limitados.

Con este punto de partida, la elaboración del Plan ha pasado también por un amplio proceso de consulta con las Delegadas ante la CIM, quienes valoraron las líneas existentes de trabajo de la CIM y los resultados logrados en el periodo anterior. En este sentido, el Plan busca llevar adelante las líneas de trabajo e iniciativas identificadas como exitosas, al tiempo que tiene en cuentas algunas prioridades nuevas expresadas en particular por las Delegadas integrantes del Comité Directivo de la CIM 2019-2022, incluyendo:

1 Agradeciendo todo el trabajo realizado por las delegaciones y sobre todo a la Presidencia y a la Secretaría de la CIM, manifestamos que el **Paraguay**, conforme a lo dispuesto en la Declaración de Panamá, incluyendo los pies de página, implementará el Plan Estratégico 2022 -2026 de conformidad al ordenamiento legal nacional.

2 **Guatemala** reafirma su compromiso con los tratados internacionales -legítimamente pactados y ratificados conforme su legislación interna- referentes a la protección y promoción de los derechos humanos, incluyendo los derechos de todas las mujeres y las niñas. Mejorar la condición de las mujeres y las niñas es una prioridad del gobierno de Guatemala, así como el combate a la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Guatemala se reserva el derecho de interpretar los términos contenidos en la presente Plan conforme lo pactado en la Convención de Viena sobre los Tratados, rechazando cualquier interpretación contraria al sentido común y corriente de las palabras o la creación de términos nuevos no acordados ni contenidos expresamente en los tratados internacionales.

Asimismo, Guatemala se desasocia de aquellas partes del Plan Estratégico 2022-2026 de la CIM, que sean incompatibles y/o contravengan la legislación nacional vigente, reservándose también la interpretación de los términos contemplados en este documento, por ser contrarios a la legislación nacional. Se deja también constancia que el presente Plan será aplicado conforme a las legislaciones internas de cada Estado.

3 **Santa Lucía** está comprometida con el cumplimiento de los mandatos de la Declaración de Panamá: Construir puentes para un nuevo pacto social y económico liderado por mujeres, así como la implementación del Plan Estratégico de la CIM 2022-2026 en la medida en que estén en consonancia con la legislación nacional de Santa Lucía. Santa Lucía mantiene sus reservas sobre términos no definidos en sus leyes y/o son contrarios a lo que actualmente rige en sus leyes.

4 El Gobierno de **Guyana** se desvincula de los elementos de este documento, incluidos los términos, que sean contrarios a nuestras leyes, políticas y prioridades nacionales y declara que no estaría en condiciones de implementar ninguna disposición contenida en este documento que esté en desacuerdo con sus leyes nacionales. leyes, políticas y prioridades.

- ▶ La importancia de ampliar y profundizar la coordinación de la CIM con el movimiento de derechos de las mujeres de la región, y con otros socios clave;
- ▶ La necesidad de abordar las dimensiones de género del cambio climático, la degradación del medio ambiente y la gestión de riesgo de desastres;
- ▶ La importancia de ampliar y profundizar los procesos de transversalización de género a lo interno de la OEA y con los Estados Miembros, precisando un marco conceptual, destacando el valor de los Mecanismos Nacionales y resaltando también las instancias de coordinación e instituciones específicas responsables por el proceso; y
- ▶ La preocupación por los retrocesos causados por la pandemia del COVID-19 y la importancia de una recuperación centrada en los derechos de las mujeres.

En este sentido, el Plan Estratégico 2022-2026 contiene nuevas **líneas** de trabajo sobre Alianzas y Articulación para la Igualdad de Género; y Cambio climático y el liderazgo de las mujeres en la gestión del medio ambiente y el riesgo de desastres. Asimismo, busca plantear un nuevo acercamiento y estrategia de apoyo al tema de la transversalización de género.

Finalmente, atendiendo a la solicitud de los Estados Miembros de la CIM de la región del Comunidad Caribeña/CARICOM, el proceso de elaboración del Plan Estratégico ha sido acompañado por la elaboración de una Estrategia de Comunicación e Involucramiento del Caribe en el trabajo de la CIM, la cual se encuentra como anexo a este Plan, al tiempo que muchas de las prioridades generales contenidas en la Estrategia se han plasmado también en el documento del Plan.

2. Marco normativo

2.1 Bases y origen de la CIM

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

En la 9ª Conferencia Internacional Americana (Bogotá, 1948) se aprobó el primer Estatuto de la Comisión que consolidó su estructura y autorizó al Secretario General de la OEA a establecer la Secretaría Ejecutiva de la CIM. En 1953, la Comisión suscribió un acuerdo con la OEA por el que se reconoce a la CIM como organismo especializado interamericano de carácter permanente dotado de autonomía técnica para la consecución de sus objetivos. Posteriormente, en 1978 y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 134 de la Carta de la OEA y las Normas para la Aplicación y Coordinación de las Disposiciones de la Carta de la OEA sobre Organismos Especializados Interamericanos, se suscribió un nuevo acuerdo entre la CIM y la OEA.

2.2 Estructura y funcionamiento

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

2.3 Mandatos y principios orientadores

El trabajo de la CIM se basa en los mandatos existentes, derivados del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), de las declaraciones y resoluciones específicas de la Asamblea de Delegadas de la CIM y de la Asamblea General de la OEA, de acuerdos adoptados por el Comité Directivo de la CIM 2019-2022 y de los compromisos acordados en las Cumbres de las Américas. El objetivo principal del Plan Estratégico de la CIM es concretar estos mandatos en resultados, actividades y plazos de tiempo específicos desde un enfoque de gestión por resultados.

El Plan Estratégico de la CIM es elaborado y se lleva a cabo, desde el punto de vista conceptual y metodológico, con un **enfoque de derechos humanos**, complementado con los **enfoques de género e interseccional**, que comprenda la interconexión de formas múltiples de discriminación, exclusión y desigualdad. Este enfoque procura establecer la especificidad de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad en el marco general propiciado por las convenciones internacionales e interamericanas, que son el referente normativo para apoyar la armonización de la legislación nacional en el área de los derechos de las mujeres.

Este enfoque también tiene en cuenta la relación entre género, clase, etnicidad, edad, ubicación geográfica, estatus migratorio, orientación sexual y discapacidad, entre otros, como factores centrales que condicionan y moldean las posibilidades y oportunidades de la gente en los ámbitos económico, social, político y cultural. La aplicación de un enfoque interseccional de derechos y de género implica un análisis de los problemas específicos que hay que abordar en el contexto prevalente en las Américas desde la óptica de las desigualdades de género. Por consiguiente, la eliminación de las desigualdades de género y el ejercicio de los derechos determinan la definición de las metas y los resultados previstos y la selección de estrategias efectivas e indicadores para el monitoreo y la evaluación. La aplicación del enfoque de derechos implica tener en cuenta esos derechos en los procesos de planificación y programación y en la formulación de políticas, estrategias y programas.

Además de los principios enunciados anteriormente y en consonancia con la Carta de la OEA, este Plan de la CIM constituye un conjunto de acciones estratégicas para que cada Estado Miembro, de acuerdo con sus necesidades y prioridades, pueda hacer solicitudes específicas de cooperación y apoyo técnico a la CIM.

3. Contexto hemisférico y operativo

3.1 El COVID-19 como punto de inflexión

El último periodo de ejecución del Plan Estratégico 2016-2021 fue marcado por una crisis sanitaria, social y económica sin precedentes en nuestros tiempos. La pandemia del COVID-19 ha profundizado las desigualdades de género que persisten en nuestras sociedades pese a más de 40 años de avance paulatino en el reconocimiento, la protección y la garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad. Es importante reconocer también el impacto que ha tenido la pandemia en términos de: i) limitar el acceso universal a los servicios de salud mental, sexual y reproductiva, incluido el acceso a la atención pre y posnatal, anticonceptivos y atención primaria; así como ii) revertir el progreso que se había logrado anteriormente en esta área y que requerirá un esfuerzo concertado para recuperar. De igual manera, visibilizó las vulnerabilidades y las brechas en el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales por las mujeres en su diversidad, así como en su derecho de vivir libres de violencia.

Al igual que la pandemia del COVID-19 ha dado a la CIM una oportunidad de generar conocimiento desde un enfoque de género y visibilizar los liderazgos de las mujeres en múltiples ámbitos, ha implicado también una reorientación de la planificación y un cambio de prioridades en términos del cumplimiento de las metas del Plan Estratégico de la CIM 2016-2021. En este sentido, la evaluación de la ejecución del Plan Estratégico 2016-2021 da cuenta de los avances en muchas de las áreas contempladas hasta la actualidad. De igual manera, refleja que, en muchas áreas, particularmente el de derechos económicos, la reorientación del trabajo de la CIM durante los dos últimos dos años de ejecución de este plan quinquenal ha producido resultados no contemplados en el Plan original.

Desde el primer momento de la pandemia global, la CIM alertó de que los impactos de la pandemia no iban a ser neutros al género, y por ende la respuesta tampoco podía serlo. Asimismo, la CIM ha señalado que la pandemia ha puesto la salud de la humanidad, como parte integral e imprescindible del desarrollo sostenible, en el foco y en la prioridad de la agenda mundial.

No obstante, la pandemia tiene otras implicaciones que se han venido visibilizando y abordando, poniendo de relieve la interconexión, no solamente entre todos los aspectos de la vida, sino de todas las personas humanas: la pobreza, la economía, la recesión, los órdenes internacionales, dentro de los cuales desde la CIM se ha puesto la meta de colocar los pactos, acuerdos y compromisos de género. Al centro de este trabajo ha sido visibilizar que no existe política neutra, toda política pública o ley tiene impactos diferenciados. En respuesta a esa nueva realidad, la CIM ha generado conocimiento sobre las dimensiones de género de la pandemia y recomendaciones prácticas sobre su abordaje en múltiples espacios y foros.

El periodo de recuperación que representa los primeros momentos de ejecución de este nuevo Plan Estratégico 2022-2026 demanda un mayor énfasis en la participación y el liderazgo de las mujeres en su diversidad, la centralidad de la agenda de género y una mayor voluntad de buscar consensos en tiempos de polarización para asegurar que ninguna mujer se quede atrás. En este sentido, el COVID-19 y sus impactos concretos en las mujeres representa simultáneamente un eje transversal de trabajo en cada una de las líneas del nuevo Plan, así como una oportunidad para implementar nuevas metodologías de trabajo con base en la digitalización y la virtualidad.

3.2 La ventaja comparativa de la CIM

Como principal foro hemisférico para los derechos de las mujeres y la igualdad de género, la CIM vincula los compromisos adquiridos a nivel internacional con la política pública efectiva a nivel nacional. Utiliza la generación y la gestión participativa de conocimientos para guiar su apoyo técnico y para asegurar que las discusiones y las decisiones políticas se basen en la evidencia. En los últimos años ha priorizado el establecimiento y la profundización de alianzas para ampliar el impacto de su trabajo y la sostenibilidad de este en el tiempo.

Un análisis reciente de las ventajas comparativas de la CIM reforzó su rol y su valor como foro político hemisférico y espacio de encuentro, en particular su relación con los Mecanismos Nacionales de la Mujer, así como su capacidad de gestionar instrumentos jurídicos y los lineamientos y las herramientas concretas para apoyar su efectiva implementación. De igual manera, el análisis arrojó reflexiones interesantes sobre la capacidad de la CIM de convocar y gestionar el diálogo, la coordinación y la construcción de consensos, su autoridad al hablar de los derechos de las mujeres y las obligaciones de los Estados en este sentido, su capacidad de trabajar desde una mirada regional, comparada y articuladora de esfuerzos.

Durante su proceso de planificación estratégica de cara al período 2016-2021, la Secretaría Ejecutiva de la CIM, con la posterior participación de los Estados Miembros (Delegadas Titulares y Misiones Permanentes ante la OEA) llevó a cabo un análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidad y Amenazas (FODA) que enfrentaba la CIM en la



Figura 1: La ventaja comparativa de la CIM (nube de palabras)

implementación de su nuevo Plan Estratégico, adoptado por la Trigésima Séptima Asamblea de Delegadas de la CIM (Lima, mayo 2016).

Figura 2: Análisis FODA de la CIM 2022

DE ORIGEN INTERNO (atributos de la Organización)	ÚTILES para la consecución del objetivo	PERJUDICIALES para la consecución del objetivo
	FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none"> - La CIM es el único foro político hemisférico para los derechos de las mujeres y la igualdad de género. - Progreso sustancial en áreas temáticas específicas. - Capacidad de aterrizar el discurso en herramientas concretas: leyes modelos, recomendaciones, declaraciones. - Mayor liderazgo y reconocimiento de la Secretaría Ejecutiva de la CIM en la región. - Equipo de la Secretaría Ejecutiva, expertas en la región y la temática comprometidas y competentes. - Rol de la CIM como Secretaría Técnica del MESECVI. - Compromiso político de las Delegadas (Presidenta/Comité Directivo) y de los Estados Miembros (Embajadoras/es). - Alianzas y coordinación con otras entidades (gubernamentales, internacionales, de la sociedad civil, académicas, etc.). - Perspectiva hemisférica (experiencia y capacidad para fomentar el diálogo). - Focalización en la búsqueda y difusión de buenas prácticas. - Capacidad de adaptar (contexto COVID) e innovar para producir conocimiento y herramientas y generar diálogo contundente y relevante. - Capacidad de movilizar recursos externos para mitigar los recortes presupuestarios de la OEA. - El trabajo de la CIM es más visible como parte del trabajo de la OEA. 	DEBILIDADES <ul style="list-style-type: none"> - Crisis financiera y de recursos humanos de la OEA: no permite abarcar los temas de la agenda, pérdida de personal capacitado, precariedad y vulnerabilidad de algunos miembros del personal (consultores). - Disparidad entre la voluntad política de los líderes de la OEA y la situación de los recursos humanos y financieros de la CIM. - Capacidad limitada para aprovechar estratégicamente los espacios políticos de la OEA y de manera novedosa: Asamblea General, Asamblea de Delegadas. - Capacidad limitada de marcar y vender la ventaja comparativa de la CIM, a diferencia de otros organismos internacionales que trabajan derechos de las mujeres e igualdad de género. - Capacidad limitada para trabajar en múltiples idiomas y contextos culturales lleva a una baja participación de ciertos países. - Capacidad limitada de trabajar desde las perspectivas interseccional e intergeneracional. - Ausencia/invisibilidad de la CIM en los territorios. - Competencia con otras organizaciones por recursos limitados.

DE ORIGEN EXTERNO (atributos del entorno)	ÚTILES para la consecución del objetivo	PERJUDICIALES para la consecución del objetivo
	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los Estados Miembros reconocen la situación de la CIM y hacen llamados para fortalecerla. - La planificación estratégica lleva al máximo aprovechamiento posible de los recursos y las oportunidades. - Los fondos adicionales (regulares o específicos) posibilitan la continuidad de los programas y el personal actuales y la contratación de personal nuevo - Proceso iniciado de dialogo y acercamiento con los Estados del Caribe anglófono. - La construcción de alianzas y la articulación con socios estratégicos permite maximizar el impacto de los esfuerzos y los recursos limitados. - Fortalecimiento de la coordinación con el movimiento para los derechos de las mujeres. - Compromiso creciente con los derechos de las mujeres y la igualdad de género, y la visibilidad del discurso y de los movimientos para los derechos de las mujeres, crea espacios adicionales en los cuales la CIM puede trabajar con los Estados Miembros. - Gobiernos y políticas que defienden los derechos de las mujeres en varios países crean puntos de apertura. - Crecimiento de espacios virtuales en contexto COVID-19, ha abierto espacios de contacto con Delegadas, Misiones, sociedad civil y lideresas. - La virtualidad permite mayor divulgación (crecimiento en redes), con énfasis en los resultados y la historia no contada. - Presencia de la CIM en el Taskforce Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres, posicionamiento, alianzas que permiten multiplicar, nutrirse de los temas. 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empobrecimiento de las mujeres, particularmente en el contexto COVID-19. - Incremento del autoritarismo/debilitamiento democrático, cooptación por corrupción/crimen organizado, pérdida de institucionalidad. - La resistencia/reacción a los derechos de las mujeres y la igualdad de género deja menos espacio para que la CIM trabaje con los Estados Miembros y logre consensos hemisféricos para avanzar la agenda de género. - Falta de voluntad política real para traducir acuerdos en realidades. - La situación financiera de la OEA lleva al cierre de programas, a una reducción de las áreas de trabajo de la CIM y a la pérdida de recursos humanos. - Falta de voluntad para coordinar agendas con los demás organismos, riesgo de duplicación de esfuerzos, pérdida de ventaja comparativa.

De cara al período 2022-2026, la Secretaría Ejecutiva ha revisado este análisis FODA, en el contexto de los avances logrados en el período anterior y el cambio masivo mundial generado por la pandemia del COVID-19, así como la realidad operativa institucional de la OEA y la coyuntura política hemisférica e institucional en torno a los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Como resultado de este nuevo análisis, cabe destacar que algunas de las Debilidades y Amenazas previamente identificadas, con los recursos y esfuerzos dedicados durante el último período, se han convertido en Fortalezas u Oportunidades, en particular un mayor enfoque en la construcción de alianzas multisectoriales, con énfasis en el movimiento para los derechos de las mujeres de la región, la comunicación y la difusión de los resultados del trabajo de la CIM, la capacidad de movilizar recursos externos para mitigar los recortes presupuestarios que han implicado la situación financiera actual de la OEA (que, aun así, persiste como Debilidad) y la virtualidad impuesta por la pandemia del COVID-19.

4. Estrategias para la ejecución

La efectiva implementación de este Plan Estratégico pasará por una serie de Estrategias para la ejecución que servirán para solidificar la base de conocimiento desde la cual se implementan las actividades contempladas, para generar consensos y apropiación en torno a los objetivos y resultados planteados, para fortalecer la capacidad de socios clave de la CIM, para visibilizar y difundir los resultados del trabajo y para movilizar fondos específicos en apoyo a su implementación. En este sentido, el Plan priorizará las estrategias listadas a continuación.

4.1 Movilización de fondos

En vista de la situación de los recursos financieros y humanos de la CIM, un requisito indispensable para la efectiva ejecución de cada uno de los componentes de este Plan Estratégico es la movilización de fondos. En ese sentido, cada elemento del Plan se ha adaptado o se adaptará como documento de proyecto con un presupuesto y se conversará con posibles donantes, en el marco de las actividades de recaudación de fondos de la CIM y de la OEA con un esfuerzo para identificar e involucrar a donantes no tradicionales, incluyendo del sector privado y de la filantropía. La implementación de estos proyectos específicos se hará en función de los intereses tanto de los Estados Miembros de la OEA como de los donantes.

4.2 Generación y sistematización de conocimiento

Una base sólida de conocimiento y evidencia es esencial para la orientación y ejecución efectivas del trabajo de la CIM, incluyendo su labor en la generación de instrumentos jurídicos, a fin de identificar las brechas existentes y emergentes en el ejercicio por las mujeres de los derechos humanos, y orientar las actividades contempladas y sus resultados hacia el cierre de estas brechas. La generación de conocimiento en áreas nuevas o emergentes, así como la sistematización de conocimiento en áreas más establecidas incluirá estudios de diagnóstico, análisis de situación, el envío de encuestas/cuestionarios y solicitudes de datos, y entrevistas y consultas vía virtual y presencial, con la finalidad de aumentar al máximo la efectividad en la ejecución de programas.

4.3 Alianzas, coordinación y diálogo político

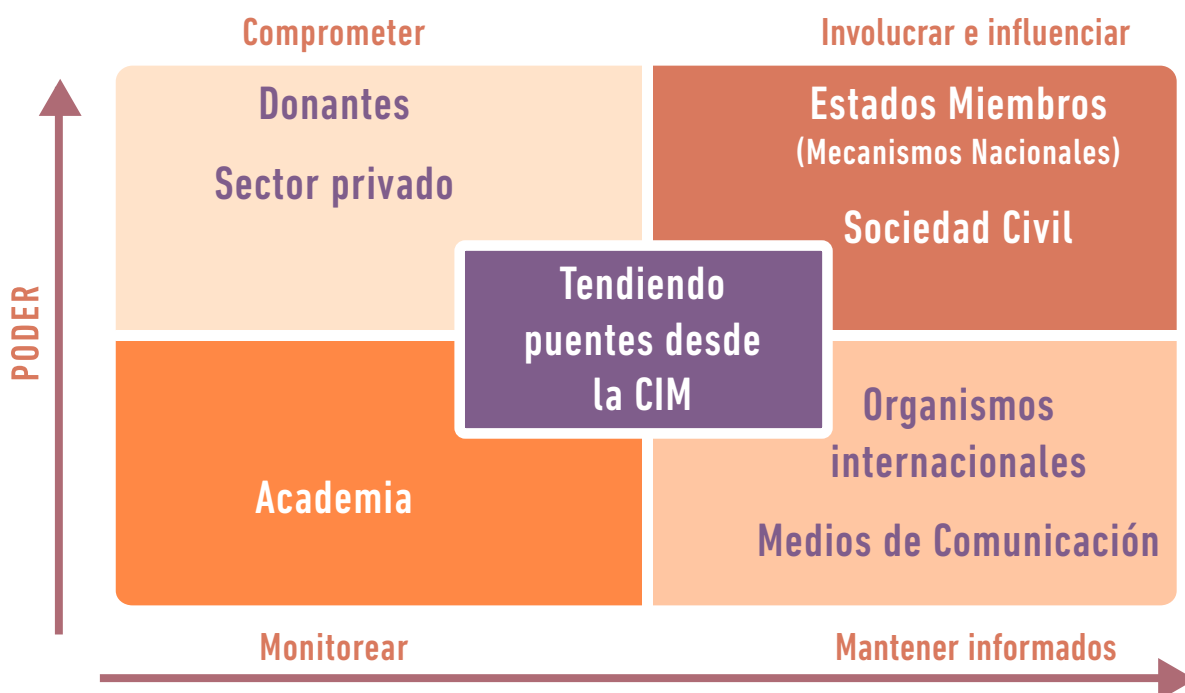


Figura 3: Análisis de los "stakeholders" de la CIM

Durante el último periodo, la CIM ha hecho esfuerzos importantes para ampliar su coordinación con una multiplicidad de socios estratégicos: las Delegadas y altas autoridades de género, otras personas representantes de los Estados Miembros de la OEA y actores políticos relevantes, entidades públicas a nivel nacional, organizaciones internacionales, la sociedad civil, el sector privado a través de encuentros y alianzas público-privadas, la academia y sectores no sensibles al género.

A solicitud de los Estados Miembros de la OEA, la CIM ha intervenido y ha creado espacios adicionales de diálogo y retroalimentación con los Estados, a través de consultas directas e intervenciones en distintas instancias de la OEA, incluyendo el Consejo Permanente y sus órganos subsidiarios.

En esa misma línea y en seguimiento de la Estrategia para el fortalecimiento de la coordinación entre la CIM y la sociedad civil (CIM/CD/doc.6/13 rev.3), la CIM ha mapeado un conjunto de más de 500 organizaciones de derechos de mujeres en torno a tres ejes principales: i) organizaciones que son, o que podrían ser con apoyo de la CIM, activas en el ámbito regional; ii) organizaciones que trabajan en torno a las principales líneas de trabajo de la CIM; y iii) organizaciones que pueden representar la diversidad. Se ha tomado un contacto inicial con muchas de estas organizaciones para establecer espacios de intercambio a mayor profundidad, con miras a repensar el discurso y prioridades en el marco de una reflexión desde los derechos de las mujeres, anclada en los derechos humanos y la igualdad de género.

En 2020, los Gobiernos de Francia y México, con colaboración con ONU Mujeres, lanzaron el proceso del Foro Generación Igualdad, un movimiento masivo mundial para conmemorar el 25° aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995). El Foro se ha organizado en torno a seis Coaliciones para la Acción, cada una dedicado a un tema específico. En consulta con las Delegadas, durante 2020 la CIM tomó la decisión de adherirse a la Coalición sobre Justicia y derechos económicos, con miras a potenciar en este espacio su trabajo de análisis y diálogo sobre el marco y las persistentes brechas jurídicas. Asimismo, la CIM será activa como parte de la Alianza Global por los Cuidados, espacio coordinado por el Gobierno de México, con base en y para potenciar su trabajo en este tema.

Uno de los principales objetivos de estas gestiones es fortalecer el diálogo político multi-sectorial e interdisciplinario en torno a los temas de trabajo de la CIM y de la OEA, incluyendo en los espacios de alto nivel de la Organización. Este esfuerzo de “tender puentes” entre los Estados, la sociedad civil, los organismos internacionales y otros actores clave es el primer paso imprescindible para la construcción de consensos, la evaluación de esfuerzos, la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas y la generación de mandatos concretos para avanzar en la agenda de género en todos los niveles.

4.4 Comunicación y difusión

Desde 2019 la CIM cuenta con una estrategia de comunicación y posicionamiento enfocada principalmente a dar mayor visibilidad a sus ejes estratégicos y alinear el discurso con los 4 pilares de trabajo de la OEA, en la búsqueda de mejorar los resultados y generar un mayor alcance en las distintas plataformas. Desde 2020, el contenido de comunicación se volcó a dar difusión a las alianzas, la elaboración de contenido y el trabajo de la CIM en el contexto de los impactos diferenciados del COVID-19 en la vida de las mujeres, a través de la elaboración de campañas comunicacionales, comunicados, eventos internos y externos, entrevistas, artículos, y la presencia en medios de comunicación, tanto desde lo interno como a lo externo a lo largo de toda la región.

La pandemia ha limitado la posibilidad de organizar eventos y reuniones presenciales en la sede y en los países, por lo que la CIM ha priorizado y profundizado el uso de las tecnologías de la información y redes sociales para el posicionamiento de sus temas. Esta evolución hacia el mundo de lo digital representa un cambio paradigmático que abre una multiplicidad de oportunidades para generar nuevas alianzas, incrementar la visibilidad y el impacto, así como optimizar la utilización de recursos limitados. Este proceso ha implicado una intensificación de la difusión de los productos de la CIM, la participación en actividades en línea, la generación de contenido en redes sociales, y la utilización de plataformas de videoconferencia, podcasts y videos para fomentar otras formas de intercambio.

La comunicación seguirá siendo un eje fundamental y transversal en la ejecución del Plan Estratégico 2022-2026, a través de distintos canales de comunicación, principalmente mensajería masiva, correos institucionales, redes sociales y página web.

4.5 Formación y capacitación

La formación y la capacitación ha sido un componente permanente del trabajo de la CIM desde sus inicios, ya que permite operativizar los resultados del conocimiento generado y de los diálogos políticos organizados en capacidad concreta en distintos niveles – regional, nacional y territorial. En este sentido, y sobre todo en los últimos dos años de pandemia, la CIM ha invertido un esfuerzo importante en la elaboración e impartición de un catálogo de cursos virtuales, sobre todo a través del Portal Educativo de las Américas. Este catálogo incluye:

- i) Cursos básicos introductorios a los enfoques de derechos, género y diversidad
- ii) Cursos más prácticos sobre como introducir estos enfoques en la formulación de proyectos y programas o en la planificación estratégica, o como llevar a cabo Diagnósticos Participativos de Género; y
- iii) Módulos especializados sobre temas como mujeres, paz y seguridad, violencia en el trabajo, ciberseguridad, y liderazgo de las mujeres, entre otros, que buscan complementar los cursos introductorios.

La CIM ha venido complementando esta oferta de formación virtual con capacitación presencial en el terreno a una diversidad de actores, sobre todo del funcionariado público. Ese énfasis en la capacitación seguirá siendo una parte fundamental y transversal del Plan Estratégico 2022-2026, con metodologías virtual, presencial e híbrida según lo permita la situación tanto sanitaria global como financiera institucional.

5. Propuesta de planificación 2022-2026

En el proceso de planificación estratégica, la Secretaría Ejecutiva ha tenido en cuenta el rol de la CIM como Secretaría Técnica del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), y la fortaleza que esto representa para el trabajo de la Comisión. El MESECVI tiene una estructura y funcionamiento propio, incluyendo la Conferencia de Estados Parte de la Convención, el Comité de Expertas y su Secretaría Técnica, entre los cuales han elaborado y aprobado un Plan Estratégico del MESECVI para el periodo 2018-2023.⁵ De igual manera, corresponderá adoptar un nuevo Plan Estratégico del MESECVI para el periodo 2024-2028, durante la X Conferencia de Estados Parte de la Convención de Belem do Para, a celebrarse en 2024.

El trabajo de la CIM en todas las líneas identificadas a continuación reconoce y visibiliza diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres que requieren de una respuesta interpretada sobre la base de la Convención de Belem do Para. En este sentido, las acciones que realice la CIM para proteger y garantizar el derecho de las mujeres de vivir libres de violencia, en todos los ámbitos de su vida, se realizan en estrecha consulta y coordinación con el MESECVI y, según corresponda, solicitará recomendaciones generales y específicas, opiniones, informes temáticos y otras herramientas para visibilizar y fortalecer el abordaje de distintas manifestaciones de la violencia contra las mujeres en los espacios privado y público y en diferentes contextos.

5.1 Alianzas y articulación para la igualdad de género

5.1.1 Introducción

El PIA establece el mandato de la CIM de: “Fortalecer las relaciones y fomentar las actividades de cooperación solidaria y de coordinación con otros órganos regionales e internacionales y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en las Américas” (Objetivo General 4); “Promover esfuerzos conjuntos con organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil a fin de establecer acciones para la efectiva aplicación, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos dirigidos a promover los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género” (Línea de acción 2.25). Este mandato, que ha sido reiteradamente reafirmado por la Asamblea de Delegadas de la CIM, la Asamblea General de la OEA y la Cumbre de las Américas, presenta a la CIM el desafío y la oportunidad de establecer un diálogo más frecuente y regular con las organizaciones feministas y de derechos de las mujeres en la región.

5 Disponible en: <https://www.oas.org/es/mese cvi/docs/MESECVI-II-CE-doc.133-ES.pdf>

En marzo de 2017, las Delegadas Titulares de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) solicitaron una serie de lineamientos concretos para promover la igualdad de género, en concreto sus beneficios sociales, culturales, económicos, políticos, civiles, ambientales y otros. La solicitud de las Delegadas condujo al desarrollo de los **Lineamientos Interamericanos sobre la Igualdad de Género como Bien de la Humanidad**,⁶ los cuales están diseñadas para apoyar, fortalecer y guiar a los Estados Miembros de la OEA en la implementación de los compromisos bajo la multiplicidad de acuerdos legales y políticos que han asumido. Los Lineamientos priorizan tres ejes estratégicos: (i) Articularse y establecer alianzas; (ii) Conocer y producir; e (iii) Informar, compartir y formar.

En cuanto al primer eje - en su calidad de órgano especializado de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y principal foro para el desarrollo de políticas hemisféricas para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género, la CIM busca encabezar y profundizar relaciones con una multiplicidad de socios estratégicos, no solamente para impulsar la agenda por la igualdad en sus distintos ámbitos de influencia, sino también porque el diálogo entre estos actores ayuda a reforzar la responsabilidad mutua, coordinar estrategias, crear sinergias y evitar la duplicidad de esfuerzos, y así potenciar la cooperación interinstitucional en la agenda de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

6 Disponibles en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/LineamientosIgualdadGeneroBien-ES.pdf>

5.1.2 Teoría del cambio

META

La CIM tiende puentes y trabaja de manera articulada, ampliando y diversificando alianzas estratégicas a nivel nacional, regional e internacional para posicionar la agenda de género.

OBJETIVO(S)

1. Profundizar el diálogo entre la CIM, los Estados Miembros y otros socios relevantes sobre un Estado que se apropia de la agenda de género.	2. Fortalecer la articulación entre la CIM y entidades pertinentes de los sistemas interamericano e internacional.	3. Generar espacios de diálogo y mecanismos concretos de coordinación con el movimiento de derechos de las mujeres de la región.	4. Fortalecer la capacidad de las mujeres y/o de sus organizaciones para el logro de su empoderamiento autonomía y la incidencia política de sus agendas.	5. Encaminar iniciativas conjuntas con instituciones académicas y de investigación para generar y sistematizar evidencias a favor de la igualdad de género.	6. Encaminar iniciativas conjuntas con el sector privado.
---	--	--	---	---	---

RESULTADOS

1.1 Fortalecida la Asamblea de Delegadas de la CIM como un espacio de articulación entre múltiples actores.	2.1 Iniciativas conjuntas (proyectos, documentos, etc.) establecidas con otras dependencias relevantes de la OEA.	Mapeo realizado de organizaciones de derechos de las mujeres de la región.	4.1 Elaborado un programa de capacitación para las organizaciones de derechos de las mujeres con tres componentes: i) sobre el sistema interamericano y sus posibilidades de incidencia; ii) sobre capacidades específicas para apoyar esaincidencia; iii) sobre los temas específicosde trabajo de la CIM.	5.1 Mapeo elaborado de instituciones académicas y de investigación que trabajan temas relevantes para la CIM.	6.1 Actualizado mapeo de instancias filantrópicas, fundaciones privadas y otros socios relevantes.
1.2 Establecidos espacios de dialogo entre los Mecanismos Nacionales y con otros sectores públicos relevantes a nivel nacional para fortalecer la transversalidad de la agenda	2.2 Continuado el Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres.	3.2 Organizados diálogos sobre las líneas temáticas y transversales de trabajo de la CIM.		5.2 Generados espacios de coordinación con instituciones académicas y de investigación sobre líneas de trabajo específicas.	6.2 Formalizadas relaciones de coordinación y proyectos específicos con instancias relevantes (i.e. CAF, Trust for the Americas, PADF).
1.3 Implementada la Estrategia de Involucramiento del Caribe 2021-2023 y la coordinación fortalecida como resultado.	2.3 Alianzas concretadas con otras organizaciones relevantes mediante acuerdos formales, iniciativas conjuntas y/o proyectos específicos.	3.3 Institucionalizado un espacio de intercambio permanente entre la CIM y las organizaciones de derechos de las mujeres.		5.3. Sobre la base de las investigaciones realizadas, iniciativas de difusión establecidas.	6.3. Espacio establecido de coordinación y articulación con empresas que trabajan temas de género/ liderazgo de mujeres incluyendo los temas específicos de TICs, ciberseguridad, educación en línea, RSC y seguridad.

1.4 Profundizado el diálogo con Estados seleccionados sobre líneas temáticas específicas.	2.4 Representación formal de la CIM lograda dentro de la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) y otros espacios estratégicos de los sistemas interamericano e internacional.	3.4 Espacios establecidos de diálogo intergeneracional con organizaciones de derechos de las mujeres y mujeres jóvenes.		5.4 Enviados productos de la CIM a instituciones académicas y de investigación (bibliotecas o repositorios digitales).	
1.5 Sistematizadas las lecciones aprendidas y buenas prácticas (impactos) de otras instancias de coordinación entre los Estados y otros actores en torno al diseño de instrumentos jurídicos y políticas públicas.	2.5 Espacio establecido de diálogo y coordinación con otras regiones (i.e. Consejo de Europa).	3.5 Seguimiento realizado con las organizaciones de mujeres sobre los ejes temáticos de la IX Cumbre de las Américas y trabajo incorporado en la CIM.			
1.6 Fortalecida la coordinación entre la CIM y las áreas de comunicación de los Mecanismos Nacionales y otras instancias relevantes del Estado en torno a campañas específicas de difusión.	2.6 Iniciativas encaminadas de incidencia conjunta en espacios clave (pronunciamientos interagenciales, etc.).	3.6 Plataforma Web establecida con los resultados del trabajo de coordinación y para fomentar el intercambio continuo.			

SUPOSICIONES

Existe voluntad política de los Estados de dialogar con otros sectores.	Existe voluntad de las instituciones socias del Task Force de continuar y profundizar su trabajo.	Existe voluntad y capacidad de las organizaciones de dialogar con la CIM y de iniciar/mantener una actuación en el ámbito interamericano.	Existe voluntad y capacidad de las organizaciones de participar en el proceso de capacitación.	Existe voluntad y capacidad de las instituciones académicas y de investigación de dialogar y encaminar las investigaciones acordadas.	La CIM tiene capacidad de convocatoria y movilización de recursos ante el sector privado.
Disponibilidad de fondos para apoyar la creación de espacios y la sistematización de información.	Disponibilidad de recursos humanos y financieros para apoyar el trabajo.	Disponibilidad de recursos humanos y financieros para apoyar la continuidad del diálogo.	Disponibilidad de recursos humanos y financieros para la elaboración e implementación del programa.	Disponibilidad de recursos humanos y financieros para apoyar el trabajo.	Se pueden identificar temas de interés común.

RIESGOS

- No se concreta la voluntad política.
- No se movilizan los fondos o no hay continuidad de los recursos.
- No existe la capacidad en ciertos temas.
- No hay recursos humanos disponibles.
- No se identifican temas comunes.
- La CIM no logra convocar o no puede recibir fondos.

5.2 Derechos políticos de las mujeres para la gobernabilidad democrática

5.2.1 Introducción

La CIM ha posicionado el tema de la paridad como una medida de justicia que incorpora tres dimensiones: (i) la oportunidad de participación igualitaria en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, desde el plano internacional al plano local; (ii) el ejercicio del poder político y económico en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en género; y (iii) la incorporación en la política pública de la agenda de derechos de las mujeres y la igualdad de género de manera transversal a los marcos normativos y las políticas públicas a nivel interno con una perspectiva interseccional, intergeneracional, intercultural y de derechos humanos, recordando que la participación igualitaria de las mujeres es un elemento esencial de la democracia.

Desde esta definición, la CIM ha trabajado para posicionar y visibilizar la paridad en todo su trabajo como un eje transversal fundamental, una precondition necesaria para alcanzar la plena integración del enfoque de género en el trabajo de los Estados y un *sine qua non* para la gobernabilidad democrática efectiva, el desarrollo integral sostenible y una efectiva recuperación y reactivación en el periodo post-COVID.

- ▶ En los últimos cinco años, la región ha logrado una serie de avances en términos del cambio sustantivo de las leyes de cuota hacia la paridad. Sumándose a los países que ya adoptaron la paridad entre 2008 y 2016 – Bolivia, Costa Rica, Ecuador, México y Nicaragua
- ▶ Argentina (2017) sancionó la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, Colombia (2020) aprobó la paridad como parte de la reforma del Código Electoral, Perú (2020) adoptó una ley de ley de paridad y alternancia para las elecciones del 2021, mientras que Honduras efectivizó la paridad con la alternancia. Asimismo, Chile (2021) se convirtió en el primer país del mundo en aprobar un proceso constituyente paritario.

Pero la paridad se puede ver desde dos miradas – la igualdad en la representación y la igualdad en el acceso. En este sentido, la CIM ha priorizado también una serie de ejes de trabajo que abordan las desigualdades y barreras estructurales a la efectiva y sustantiva participación y liderazgo de las mujeres en la vida política, más allá de una mera cuestión numérica. En particular, tres ejes de trabajo han salido como fundamentales: i) el fortalecimiento del liderazgo y la participación de las mujeres en la vida política; ii) la incidencia legislativa para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en la vida política; y iii) la promoción de una gobernanza electoral con perspectiva de género.

5.2.2 Teoría del cambio

META

Paridad y su efectiva implementación promovida como principio democrático fundamental

OBJETIVO(S)

1. Apoyar legislación sobre la paridad mediante la generación de conocimiento, el diálogo político y la capacitación.

2. Fomentar y apoyar liderazgos de las mujeres para favorecer su acceso a la toma de decisiones, desde un enfoque interseccional y territorial.

3. Adoptar políticas públicas y medidas para prevenir, atender, sancionar la violencia contra las mujeres en la vida política.

4. Apoyar autoridades y órganos electorales para garantizar los derechos políticos de las mujeres y una justicia electoral con enfoque de género.

5. Generar conocimiento y espacios de diálogo e intercambiar experiencias para garantizar los derechos políticos de las mujeres y el posicionamiento de la agenda de género.

RESULTADOS

Estándares y buenas prácticas identificadas a partir de experiencias con la implementación de la paridad en todos los niveles.

Potenciados los liderazgos de las mujeres con base en la sistematización de conocimiento y la capacitación.

Fortalecidas las capacidades de parlamentarios para impulsar leyes con base en la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política.

Estándares y buenas prácticas identificadas sobre administración y justicia electoral con enfoque de género.

Herramientas generadas para la búsqueda y la gestión del financiamiento electoral en condiciones de igualdad.

Espacios de diálogo generados para analizar las buenas prácticas y lecciones aprendidas en todos los niveles.

Fortalecidas las capacidades de las candidatas electorales para su acceso a cargos de elección, desde un enfoque interseccional y territorial con énfasis en el Caribe anglófono.

Fortalecidas las capacidades de partidos políticos con base en el Protocolo modelo para partidos políticos: Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la vida política.

Fortalecidas las capacidades de autoridades y el funcionariado electoral con base en estándares y buenas prácticas existentes.

Fortalecidos los espacios y las capacidades de apoyo mutuo y alianzas para el autocuidado de mujeres en la política.

Aumentada la capacidad de parlamentarios, tomadores/as de decisión para avanzar la agenda de la paridad en todos los niveles.

Fortalecidas las capacidades de mujeres que ocupan cargos públicos, desde un enfoque interseccional y territorial.

Fortalecidas las capacidades de los órganos electorales para aplicar las leyes y políticas existentes sobre el tema.

Promovida la paridad entre las autoridades electorales.

Campanas implementadas para promover la participación y el liderazgo de las mujeres en espacios estratégicos y/o no tradicionales.

Liderazgos políticos de las mujeres potenciados en el Caribe con miras a fomentar la participación y representación de las mujeres y la paridad.

Fortalecidas las capacidades de mujeres líderes de la sociedad civil, en particular las defensoras de los derechos políticos.

Fortalecidas las capacidades de mujeres líderes con estrategias para identificar la violencia política en todos los espacios, incluyendo la violencia en línea, y generar herramientas para enfrentarla.

Diálogos políticos para evidenciar las dimensiones de género de la corrupción y el impacto en los derechos de las mujeres.

Buenas prácticas sistematizadas y difundidas sobre paridad y liderazgo de las mujeres en el plano internacional, incluyendo el Protocolo modelo, y estrategias para identificar la violencia política en todos los espacios, incluyendo la violencia en línea, y herramientas y leyes para prevenirla, enfrentarla y abordarla.	Buenas prácticas difundidas y nuevos instrumentos generados para que el liderazgo de las mujeres se perciba como legítimo y válido.	Espacios e instrumentos generados para visibilizar y documentar la violencia política, con énfasis en el Caribe anglófono.		Temas relevantes que garanticen el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres identificados para la profundización de la gestión de conocimiento y la capacitación.
				Diálogos y espacios de intercambio establecidos en el Caribe anglófono para identificar una agenda de igualdad/paridad.

SUPOSICIONES

Existe la voluntad política y la capacidad institucional para trabajar el tema.	Existe la voluntad entre las mujeres para participar en las iniciativas de capacitación.	Existe la voluntad y la capacidad institucional entre los actores señalados para trabajar el tema y participar en las iniciativas de capacitación.	Existe la voluntad y la capacidad institucional entre las autoridades para trabajar el tema.	Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.
Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.	Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.	Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.		

RIESGOS

- La ausencia de mujeres de espacios políticos estratégicos dificulta el avance de la agenda de género.
- El cuestionamiento de la agenda de género y el liderazgo de las mujeres reduce el espacio disponible para abordar estos temas.
- La creciente polarización política obstaculiza la creación de consensos y el trabajo sobre estos temas.
- La creciente fragmentación del sistema de partidos políticos debilita su capacidad de trabajar temas transversales.
- La dificultad de crear y sostener alianzas obstaculiza el trabajo sobre estos temas.
- Los estereotipos negativos y el cuestionamiento de su legitimidad/efectividad persiste en torno a los liderazgos de las mujeres.
- La igualdad de género no es una prioridad social/política en un contexto de agendas recargadas y dominadas por “emergencias”.

5.3 Promoción y protección de la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos ⁷

5.3.1 Introducción

Desde el 2015 los Estados Miembro de la ONU se comprometieron con:

- ▶ Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen (ODS #5, meta 5.6); y
- ▶ Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales (ODS #3, meta 3.7).

5.3.2 Teoría del cambio

META
Fortalecida la agenda hemisférica para la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.
OBJETIVO(S)
Estrategia delineada para fortalecer la promoción y protección de la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos de las mujeres.
RESULTADOS
1.1 Realizado un mapeo de actores y alianzas estratégicas en la región para guiar el establecimiento de alianzas y la organización de espacios de diálogo e incidencia.
1.2 Organizados espacios de diálogo entre los Mecanismos Nacionales y las organizaciones de derechos de las mujeres sobre oportunidades de incidencia en materia de la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, con miras a promover el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.
1.3 Sistematizada y difundida información sobre estándares específicos y buenas prácticas, incluyendo la información proveniente de los espacios de dialogo e intercambio de conocimiento y buenas prácticas contemplados en el Resultado 1.2.
1.4 Elaboradas modelos de políticas públicas e informes sobre la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.

⁷ Para **Brasil**, ninguna referencia a los derechos sexuales y reproductivos expresada en el ámbito de este documento puede ser interpretada como un supuesto derecho internacional a la interrupción del embarazo como método de planificación familiar. La legislación brasileña no entiende que los derechos sexuales y reproductivos derogan el derecho a la vida. Además, entiende que corresponde a los Estados buscar la garantía del acceso universal a los servicios de salud, visando la atención integral de la salud de las mujeres, tal como lo establece el Consenso de Ginebra, al que la República Federativa de Brasil es firmante.

SUPOSICIÓN

Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.

Existe voluntad de las partes interesadas de participar en procesos de dialogo e intercambio.

RIESGO

- La resistencia al tema dificulta el trabajo.
- La igualdad de género o los derechos de las mujeres no son una prioridad social/política en un contexto de agendas recargadas y dominadas por “emergencias”.

5.4 Derechos económicos

5.4.1 Introducción

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

En respuesta, la CIM ha profundizado el análisis de las brechas persistentes en el marco jurídico en torno a los derechos económicos de las mujeres para poder formular recomendaciones concretas de instrumentos y otras herramientas para que los Estados puedan fortalecer la garantía y protección de estos derechos. Este trabajo se ha concentrado en 6 sectores - cuidados, MIPYMES, turismo, trabajo doméstico, el sector rural, y la tecnología – todos ellos especialmente afectados por la crisis del COVID-19 y con alta participación de mujeres.

Reconociendo que una de las mayores barreras estructurales identificadas para la plena y efectiva participación de las mujeres, en igualdad de condiciones, en el mercado laboral y en la vida productiva es los roles tradicionales de género asignados a las mujeres en cuestión del cuidado de las personas dependientes, y del trabajo doméstico no remunerado, la CIM ha generado conocimiento, diálogo y herramientas jurídicas para apoyar la creación de sistemas nacionales de cuidado con base en el reconocimiento y la protección del derecho al cuidado.

5.4.2 Teoría del cambio

META

Agenda y ruta de trabajo hemisférica para los derechos económicos de las mujeres en su diversidad establecida sobre la base de las brechas actuales.

OBJETIVO(S)

1. Monitorear el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres.	2. Promover marcos normativos y jurídicos internacionales y nacionales para el fortalecimiento de los derechos económicos de las mujeres en diferentes sectores económicos y el cierre de brechas existentes en acceso y participación de las mujeres en la vida económica y productiva.	3. Proporcionar herramientas a los Estados para fomentar la corresponsabilidad social de los cuidados y fortalecer las políticas públicas y marcos normativos nacionales sobre cuidados con enfoque de género.	4. Fortalecer la capacidad y agencia de las organizaciones de mujeres para su incidencia política en los temas de fortalecimiento de marcos normativos sobre los derechos económicos.	5. Promover y fortalecer políticas laborales con enfoque de género y de derechos en países seleccionados de las Américas y en el marco de la Conferencia Interamericana Ministerial de Trabajo (CIMT) y en colaboración con el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo/SEDI de la OEA.
---	--	--	---	--

RESULTADOS

1.1 Datos y estadísticas disponibles recopilados y analizados de los países de la región sobre la participación de las mujeres en los mercados laborales y las barreras al ejercicio de sus derechos.	2.1 Un mínimo de dos leyes modelo o instrumentos normativos elaborados con relación a la eliminación de las barreras existentes y promoción de los derechos económicos de las mujeres, en temas priorizados.	3.1 Ley Modelo Interamericano sobre Cuidados elaborada y publicada.	4.1 Talleres y metodología de trabajo diseñados para transferencia de conocimientos y herramientas para el liderazgo e incidencia política de las organizaciones de mujeres.	5.1 Apoyo técnico prestado al proceso de la Conferencia Interamericana Ministerial de Trabajo (CIMT) y órganos subsidiarios (reuniones preparatorias, comisiones de trabajo).
1.2 Buenas prácticas identificadas de los países de la región sobre la participación de las mujeres en los mercados laborales, en colaboración con DDHEE/OEA, con énfasis en los hogares encabezados por mujeres y las mujeres jóvenes.	2.2 Plan de asistencia técnica y seguimiento elaborado para la implementación de las leyes modelo o marcos normativos desarrollados en países seleccionados.	3.2 Portal establecido en línea de intercambio de buenas prácticas relacionadas con los cuidados, tanto remunerados como no remunerados entre los países de la región.	4.2 Sesiones virtuales de trabajo realizadas en preparación para los talleres.	5.2 La creación de la Red de Puntos Focales de Género en los Ministerios de Trabajo apoyada en estrecha colaboración con campeones no PFG, incluyendo hombres y representantes de otros sectores.
1.3 Portal desarrollado en línea para visualizar los datos y fomentar el intercambio de buenas prácticas entre los países de la región, en colaboración con DDHEE/OEA.	2.3 Análisis jurídico realizado, publicado y difundido de brechas y estándares sobre los derechos económicos de las mujeres en el Caribe anglófono.	3.3 Plan de seguimiento y asistencia técnica elaborado para la implementación de la Ley Modelo sobre Cuidados.	4.3 Talleres de capacitación presenciales realizados en 5 países piloto para fortalecer el liderazgo e incidencia política de las organizaciones de mujeres.	5.3 Difusión continuada y asesoría técnica prestada a los Ministerios que lo solicitan en la implementación del "Manual para Unidades de Género".

1.4 Informe hemisférico elaborado sobre la situación de los derechos económicos de las mujeres, en base a la información recopilada en las actividades 1.1. y 1.2.	2.4 Propuesta(s) de marco normativo / jurídico elaborada(s) para el cierre de brechas en materia de derechos económicos de las mujeres en el Caribe anglófono, con énfasis en los hogares encabezados por mujeres y las mujeres jóvenes.	3.4 Capítulos de la Ley Modelo de Cuidados adaptados e implementados en 5 países piloto.	4.4 Acompañamiento brindado en procesos de incidencia política para la transformación de los derechos económicos de las mujeres en 3 países piloto.	5.4 Implementación apoyada en español e inglés del Curso de Violencia de Género en el Trabajo, en colaboración con el Portal Educativo de la Américas.
1.5 Informe validado mediante reuniones con expertas de la materia en la región y organizaciones de la sociedad civil.	2.5 Plan de difusión y campaña de comunicaciones implementada en torno a los instrumentos producidos.	3.5 Plan de difusión y campaña de comunicaciones implementada de los instrumentos normativos enfocados en cuidados.		
1.6 Plan de difusión y campaña de comunicaciones implementada en torno a las herramientas producidas.	2.6 Incidencia y visibilización realizada mediante la participación en reuniones internacionales e interamericanas para la promoción de los instrumentos normativos desarrollados.	3.6 Incidencia y visibilización realizada mediante la participación en reuniones internacionales e interamericanas para la promoción de la Ley Modelo y productos relacionados.		
	2.7 Organizados espacios y elaboradas herramientas sobre el rol del Estado como garante de derechos y como motor económico, así como el rol del sector privado en términos del respeto de los DD.HH. de las mujeres.			

SUPOSICIONES

Se consigue financiamiento externo para la puesta en práctica de las actividades.	Existe voluntad política para implementar las propuestas de cambio normativo.	Existe la voluntad política y la capacidad institucional adecuada para transversalizar el enfoque de género.	Existe voluntad política para implementar las propuestas de cambio normativo.	Existe capacidad institucional entre las organizaciones para asumir el proceso de incidencia.
Hay datos estadísticos disponibles.	Se consigue financiamiento externo para la puesta en práctica de las actividades.	Se consigue financiamiento externo para la puesta en práctica de las actividades.	Se consigue financiamiento externo para la puesta en práctica de las actividades.	Se consigue financiamiento externo para la puesta en práctica de las actividades.

RIESGOS

- La ausencia de mujeres de espacios políticos estratégicos dificulta el avance de la agenda de género.
- La igualdad de género no es una prioridad social/política en un contexto de agendas recargadas y dominadas por “emergencias”.
- Los cuidados se ven como un gasto público y no como una “inversión” en el desarrollo y la sostenibilidad económica.
- El COVID-19 y sus impactos económicos siguen ampliando la brecha de desigualdad en términos de los derechos económicos, al tiempo que limita los recursos de los Estados para abordar estos temas.
- Se reducen los espacios disponibles para trabajar con la sociedad civil en la OEA y/o en los Estados.

5.5 Institucionalización de un enfoque de género, diversidad y derechos en el trabajo de la OEA y sus Estados Miembros

5.5.1 Introducción

Hace 22 años, los Estados Miembros de la OEA adoptaron el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), con objeto de i) integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano y ii) alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida. El PIA sentó las bases de un trabajo sostenido, permanente y estratégico de toda la Organización, liderado en lo político por la Secretaría General de la OEA (SG/OEA) y en lo técnico y estratégico por la CIM. El PIA apostó por la perspectiva de género como herramienta transversal para atender las identidades de hombres y mujeres, las relaciones de poder y las asimetrías que se marcan en este contexto, y que impactan negativamente al acceso de oportunidades y derechos de las mujeres y las niñas.

Durante 2020 se llevó a cabo una evaluación de 20 años de implementación del PIA a lo interno de la SG/OEA, para identificar tanto los avances concretos y buenas prácticas como los desafíos persistentes y áreas que requieren todavía una concentración de esfuerzos. En términos generales, el informe destaca el compromiso político de la OEA de colocar la agenda de las mujeres en todos los espacios y temas de trabajo, el cual se ha manifestado en la adopción de varios instrumentos, como la “Política institucional sobre equidad e igualdad de género, diversidad y derechos humanos en la Secretaría General de la OEA” (2016) y de mandatos específicos sobre igualdad de género para la gran mayoría de los programas y otras iniciativas de la OEA. De igual manera, destaca una mayor visibilidad del género dentro del trabajo de la OEA, incluyendo no solamente el fortalecimiento de la asistencia técnica de la CIM a otras áreas de la OEA, sino la profundización del trabajo de todas las partes de la OEA para promover la participación y eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres. La evaluación también evidenció una brecha persistente en cuanto a la plena institucionalización del enfoque de género, diversidad y derechos, e indicó nuevos ejes de intervención y la necesidad de continuar con el fortalecimiento de la CIM para el logro de estos objetivos.

En los Estados Miembros, los Mecanismos Nacionales de la Mujer se enfrentan a numerosos desafíos estructurales, institucionales y políticos para llevar a cabo su rol como rectoras de los planes nacionales de igualdad/género. Desde el 2014, la CIM ha llevado

a cabo Diagnósticos Participativos de Género (DPGs) para incorporar perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de tales políticas, para finalmente, elaborar un plan de acción. En seguimiento de este trabajo, en 2014 la CIM elaboró un proyecto que facilite la transferencia metodológica del DPG a los Mecanismos Nacionales de la Mujer de la región, para su réplica en otros sectores e instituciones públicas.

A raíz de esta experiencia y la gran demanda de asistencia técnica que recibe la CIM de parte de los Mecanismos Nacionales, en junio de 2020 la CIM inició un diálogo de intercambio a nivel técnico y político con representantes de Mecanismos seleccionados para identificar los principales avances, retos y necesidad de los Mecanismos Nacionales en cuanto a la efectiva operacionalización de su rol como rectoras de la política nacional de igualdad/género. Los resultados de estos diálogos, junto con las evaluaciones del PIA +20 y del proceso de implementación de los DPG formaron la base para la elaboración de una nueva Estrategia de Apoyo a los Mecanismos Nacionales de la Mujer en la transversalización del enfoque de género, derechos y diversidad en todo el quehacer del Estado.

5.5.2 Teoría del cambio

META

El enfoque de género, interseccional y de derechos humanos es transversal al trabajo normativo, político y programático de la OEA y sus Estados Miembros.

OBJETIVO(S)

<p>1. Proporcionar apoyo al fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de la Mujer en su rol como rectoras de las Políticas Nacionales de Igualdad/Género.</p>	<p>2. Apoyar la institucionalización de un enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos humanos en el trabajo de la OEA.</p>	<p>3. Generar espacios y alianzas para elevar la agenda de género a los espacios políticos estratégicos en todos los niveles.</p>
<p>1.1 Experiencias, oportunidades y desafíos sistematizados para la transversalización de género en el Caribe anglófono.</p>	<p>2.1 Plan de acción 2017-2022 para la implementación de la Política Institucional de Género, Diversidad y Derechos evaluada.</p>	<p>3.1 Marco conceptual para la transversalización reforzado desde la necesidad de eliminar las barreras que dificultan el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>1.2 Estrategia de apoyo a los Mecanismos Nacionales elaborada y lanzada.</p>	<p>2.2 Plan de acción para la implementación de la Política Institucional de Género, Diversidad y Derechos elaborado para el periodo 2022-2026.</p>	<p>3.2 Alianzas establecidas para apoyar la formulación de legislación y política pública en torno a la transversalización de género.</p>
<p>1.3 Programa de capacitación elaborado e implementado para los Mecanismos Nacionales y otros sectores relevantes en como transversalizar el enfoque de género.</p>	<p>2.3 Asesoría técnica proporcionada a las dependencias de la OEA para la integración del enfoque de género en sus programas, proyectos, publicaciones, eventos y otras iniciativas, incluyendo la traducción al inglés de la oferta de capacitación/formación virtual.</p>	<p>3.3 Espacios generados para potenciar la articulación intersectorial en torno a la transversalización en el Caribe anglófono.</p>
<p>1.4 Guías y otras herramientas elaboradas para apoyar procesos de transversalización y articulación a nivel nacional y local conforme a la Estrategia de apoyo.</p>	<p>2.4 Apoyo proporcionado al proceso de formulación y evaluación de proyectos de la OEA, coordinado por DPMO/SAF, para la integración del enfoque de género.</p>	<p>3.4 Fortalecidas las capacidades de las organizaciones y movimientos sociales de mujeres para contribuir en los procesos de transversalización, valoración participativa y rendición de cuentas.</p>
<p>1.5 Campañas de comunicación/difusión implementadas en torno a la importancia de la transversalización de género.</p>	<p>2.5 Programa de capacitación profundizado para el personal de la OEA con nuevas herramientas (virtuales y presenciales).</p>	<p>3.5 Diálogo e intercambio fomentados con mujeres líderes de otros foros/sectores para compartir conocimientos y experiencias y profundizar alianzas y apoyo.</p>
<p>1.6 Implementado con los Mecanismos Nacionales y otros sectores relevantes en países seleccionados la transferencia metodológica para llevar a cabo Diagnósticos Participativos de Género en países seleccionados, incluyendo su adaptación e implementación al Caribe anglófono.</p>	<p>2.6 Seguimiento realizado a la implementación del Plan de Paridad de la SG/OEA.</p>	
<p>1.7 Herramientas elaboradas para apoyar la transversalidad de género en la gobernanza y en las nuevas prioridades de la agenda local.</p>		

RESULTADOS

Existe voluntad política de los Mecanismos Nacionales y otros sectores de participar en estos procesos.

Disponibilidad de recursos humanos y financieros para apoyar el trabajo.

Existe voluntad del liderazgo y las dependencias de la OEA de institucionalizar el enfoque de género en el trabajo y la cultura institucionales y de asumir las responsabilidades planteadas en el Plan para las diversas dependencias de la SG/OEA.

Disponibilidad de recursos humanos y financieros para apoyar el trabajo.

Existe voluntad y la capacidad de los actores identificados de participar en el proceso.

Disponibilidad de recursos humanos y financieros para apoyar el trabajo.

RIESGOS

- La ausencia de mujeres de espacios políticos estratégicos dificulta el avance de la agenda de género.
- La igualdad de género no es una prioridad social/política/económica en un contexto de agendas recargadas y dominadas por “emergencias”.
- La falta de claridad conceptual y las resistencias en torno a conceptos de género obstaculizan la posibilidad de avanzar la transversalización.
- Las otras instancias del Estado no entienden o no asumen sus responsabilidades en los procesos de transversalización.
- El debilitamiento de los Mecanismos Nacionales les deja sin autoridad y posición para coordinar procesos de transversalización.

5.6 Paz y seguridad desde un enfoque de género

5.6.1 Introducción

En la Declaración sobre Seguridad de las Américas⁸ (2003), los Estados afirmaron una serie de enfoques y principios compartidos para entender los desafíos de la seguridad y la justicia desde un enfoque multidimensional, incluyendo:

- ▶ La importancia de la participación y el liderazgo de las mujeres en los esfuerzos para la promoción de la paz y la seguridad, y la integración del enfoque de género en “todas las políticas, programas y actividades de todos los órganos interamericanos, organismos, entidades, conferencias y procesos que traten asuntos de seguridad hemisférica.”
- ▶ Que los desafíos a la seguridad conjugan amenazas tradicionales, con nuevas amenazas resultantes de problemas intersectoriales y estructurales políticos, económicos, sociales, de salud y ambientales.

Desde esta perspectiva, la Declaración enumeró una serie de amenazas a la seguridad que son de absoluta relevancia en la región el día de hoy, y a las cuales se puede agregar, casi 20 años más tarde, el cambio climático, el deterioro del medio ambiente y la multiplicidad de amenazas a la seguridad de las personas que representan estos fenómenos, así como los retos de seguridad que representan la migración y el desplazamiento masivo de personas por diversas razones.

Las respuestas por lo tanto involucran a los gobiernos y la institucionalidad estatal como al sector privado y la sociedad civil, también a la cooperación internacional cuando la naturaleza transnacional de las amenazas así lo requiera. En la práctica, sin embargo, este enfoque holístico, intersectorial y multidisciplinario no siempre se concreta.

En los debates multilaterales en torno a la paz y la seguridad en la Américas, los liderazgos de las mujeres han ampliado la discusión más allá de las cuestiones tradicionales de seguridad. La CIM se ha concentrado en estos liderazgos, sobre todo, hasta ahora, desde la sociedad civil, pero cada vez más también en el ámbito público, político y dentro del sector de seguridad, no solamente por un compromiso con la paridad como medida de justicia, sino porque la presencia de las mujeres cambia la agenda de seguridad – llevan a la mesa temas distintos, lideran desde realidades y estilos diferentes y buscan resultados más allá de bajar las tasas de criminalidad o la producción y transporte de armas o drogas.

5.6.2 Teoría del cambio

META

La agenda hemisférica de seguridad contempla y reconoce las necesidades de las mujeres en su diversidad y sus aportes a la gestión de crisis y la prevención y resolución de conflictos.

OBJETIVO(S)

1. Formular una agenda de seguridad con enfoque de género para posicionarla en los planes de trabajo de las reuniones interamericanas de la OEA y a nivel nacional en planes y programas correspondientes (seguridad pública, defensa, justicia, migración, cambio climático, etc.).

2. Fortalecer los liderazgos feministas democráticos para la gestión de crisis, resolución de conflictos y construcción de la paz.

3. Apoyar el liderazgo y la participación de las mujeres en todos los niveles del sector de la seguridad y justicia, especialmente en los procesos de formulación de políticas y adopción de decisiones en materia de seguridad y en la administración de la justicia.

RESULTADOS

1.1 Promovido un informe sobre la agenda de mujeres, paz y seguridad (MPS) en las Américas (historia, situación actual, tendencias existentes (privatización, digitalización, etc.) y ruta de trabajo a futuro considerando la realidad de conflicto social de la región) en las agendas de las reuniones interamericanas y a nivel nacional.

2.1 Publicado un informe que sistematiza la trayectoria, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas de la región sobre los liderazgos de las mujeres en la gestión de crisis y conflictos, la construcción de la paz y la administración de la justicia.

3.1 Realizado, y actualizado periódicamente, un mapeo hemisférico de las mujeres en la seguridad y la justicia, incluyendo la justicia indígena, con énfasis en sus liderazgos.

1.2 Organizados espacios de diálogo político sobre la agenda de seguridad desde un enfoque de género, diversidad y derechos:

- Sectoriales, por áreas de la agenda de seguridad;
- Temáticos; y
- Territoriales, con énfasis en la seguridad de las mujeres en el Caribe anglófono

a lo interno de la OEA, con los Estados, con la sociedad civil y con otros actores relevantes para identificar enfoques, temas y recomendaciones concretas.

2.2 Elaborado un programa de capacitación para fortalecer los liderazgos de las mujeres en la gestión de crisis y conflictos, la construcción de la paz y la administración de la justicia con base en la resiliencia y la transformación.

3.2 Organizados espacios de diálogo con mujeres líderes de los sectores de seguridad y justicia para identificar brechas persistentes en los sectores de seguridad y justicia, buenas prácticas, lecciones aprendidas y recomendaciones concretas.

1.3 Elaboradas herramientas sectoriales (protocolos, directrices, etc.) sobre las dimensiones de género y prioridades de las mujeres en seguridad y justicia.

2.3 Apoyados los Estados y otros actores relevantes (partidos políticos), en todos los niveles, en la creación de espacios dedicados para el ejercicio del liderazgo feminista en la gestión de crisis y conflictos y la construcción de la paz.

3.3 Capacidades estatales fortalecidas para el diseño de normativa que facilite la participación paritaria de las mujeres en las estructuras de seguridad y justicia, el diagnóstico de estas estructuras desde un enfoque de género y la identificación de medidas específicas para transformar espacios patriarcales.

1.4 Elaborado un programa de capacitación, dirigido al funcionariado público y a la sociedad civil relevante, sobre la agenda de mujeres, paz y seguridad en las Américas.

2.4 Organizados espacios de diálogo con mujeres líderes en la gestión de crisis, la resolución de conflictos y la construcción de la paz para identificar recomendaciones concretas de política pública.

3.4 Fortalecida la capacidad del Estado de tender puentes intersectoriales para el análisis y la formulación de políticas públicas con enfoque de género, diversidad y derechos.

1.5 Elaborado un programa de capacitación, dirigido al funcionariado público y a la sociedad civil relevante, sobre la agenda de mujeres, paz y seguridad en las Américas.	2.5 Organizados espacios de dialogo con mujeres líderes en la gestión de crisis, la resolución de conflictos y la construcción de la paz para identificar recomendaciones concretas de política publica.	3.5 Fortalecida la capacidad del Estado de tender puentes intersectoriales para el análisis y la formulación de políticas públicas con enfoque de género, diversidad y derechos.
1.6 Elaborados programas de capacitación por sectores o áreas específicas de trabajo relevantes, dirigido al funcionariado público y a la sociedad civil sobre las dimensiones de género y las prioridades de las mujeres.	2.6 Organizados espacios de dialogo con mujeres del sistema de justicia en países seleccionados con contextos postconflicto (Colombia, El Salvador, Guatemala, Perú).	3.6 Diagnósticos Participativos de Genero llevados a cabo con instancias relevantes de los sectores de seguridad y justicia.
1.7 Publicado un informe sobre la violencia contra las mujeres en contextos de conflictividad social, incluyendo en la digitalidad.		
1.8 Elaboradas directrices, protocolos de actuación y otras herramientas para la protección de las mujeres en situación de inseguridad/conflicto (social), teniendo en cuenta las directrices y otros materiales existentes.		
1.9 Fortalecida la coordinación entre la CIM, la MAPP/OEA y otras Misiones relevantes sobre la base de este trabajo.		

SUPOSICIONES

Existe voluntad política de los Estados, otras dependencias de la OEA y otros actores de participar en diálogos y capacitaciones en torno a estos temas. Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.	Existe voluntad de las mujeres líderes de participar en procesos de diálogo Existe voluntad política de los Estados y otros actores de crear y participar en estos espacios. Existe interés en el programa de capacitación. Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.	Los Estados recopilan/proporcionan datos estadísticos y otra información. Existe voluntad de las mujeres líderes de participar en procesos de dialogo. Existe voluntad política de los Estados y otros actores. Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.
---	--	--

RIESGOS

- La ausencia de mujeres de espacios políticos estratégicos dificulta el avance de la agenda de género.
- El cuestionamiento de la agenda de género y el liderazgo de las mujeres reduce el espacio disponible para abordar estos temas.
- La creciente polarización política obstaculiza la creación de consensos y el ejercicio de liderazgos feministas.
- La igualdad de género no es una prioridad social/política en un contexto de agendas recargadas y dominadas por “emergencias”.

5.7 Protección integral de los derechos humanos de las mujeres

5.7.1 Introducción

El Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), entre otros objetivos, alienta "...a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, considerando su diversidad y ciclos de vida" (Objetivo General 2), a través de una línea de acción específica para "Sistematizar y apoyar el intercambio de información en los temas de derechos humanos de la mujer e igualdad de género y facilitar la transferencia directa de experiencias entre los países, instituciones y organizaciones que actúan en estos temas" (Línea de acción 1.11).

En la consecución de este Objetivo, los organismos del sistema interamericano procuran, cada vez más, trabajar desde un enfoque interseccional, de acuerdo con el reconocimiento del PIA que "Las relaciones de género están además intersectadas e implicadas en otras relaciones sociales: de producción, etnicidad, nacionalidad, religión y otras de carácter generacional" (Marco Conceptual, par. 3).

De acuerdo con el Comité CEDAW, en su Recomendación General No. 28⁹ "La interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados Parte en virtud del artículo 2. La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género" (par. 18).

9

Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations>

5.7.2 Teoría del cambio

META

Fortalecida la protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres desde un enfoque interseccional.

OBJETIVO(S)

1. Proporcionar instrumentos e información para fortalecer la garantía y la protección de los derechos humanos de las mujeres jóvenes, rurales, indígenas, afrodescendientes, migrantes, trabajadoras del hogar, privadas de libertad y otros colectivos relevantes.

2. Generar espacios de diálogo y conocimiento sobre temas emergentes en los derechos humanos de las mujeres, con énfasis la situación post COVID-19, tales como salud mental y digitalidad, entre otros.

RESULTADOS

1.1 Promovida la información existente sobre derechos de las mujeres rurales, privadas de libertad y trabajadoras del hogar.

2.1 Organizado un espacio de diálogo e intercambio de conocimiento y buenas prácticas sobre mujeres y digitalidad, con énfasis en los impactos del COVID-19 la relevancia de los derechos humanos en entornos digitales y las prioridades de agenda para el periodo de recuperación.

1.2 Sistematizada y difundida la información proveniente de los espacios de diálogo e intercambio de conocimiento y buenas prácticas contemplados en el Objetivo 2.

2.2 Organizado un espacio de diálogo e intercambio de conocimiento y buenas prácticas sobre la salud mental de las mujeres, con énfasis en los impactos del COVID-19 y las prioridades de agenda para el periodo de recuperación.

1.3 Sistematizada y difundida información sobre estándares específicos, buenas prácticas y el ejercicio de derechos de colectivos específicos de mujeres (migrantes, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, entre otras), incluyendo en espacios habilitados por tecnología (plataformas, educación).

2.3 Organizados espacios de diálogo e intercambio de conocimiento y buenas prácticas en torno a los colectivos específicos identificados en el Objetivo 1.

1.4 Continuada la participación de la CIM en *Aliadas* (alianza interinstitucional para visibilizar y promover respuestas integrales ante el matrimonio infantil y la unión temprana).

SUPOSICIONES

Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.

Existe voluntad de las partes interesadas de participar en procesos de diálogo e intercambio.

Las partes proporcionan información solicitada.

Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios.

RIESGOS

- La resistencia al tema de la interseccionalidad dificulta el trabajo desde este enfoque
- La igualdad de género o los derechos de las mujeres no son una prioridad social/política en un contexto de agendas recargadas y dominadas por “emergencias”

5.8 Cambio climático y el liderazgo de las mujeres en la gestión del medio ambiente y el riesgo de desastres

5.8.1 Introducción

El cambio climático,¹⁰ la degradación ambiental¹¹ y el incremento en la frecuencia y severidad de los desastres naturales – fenómenos separados, pero estrechamente vinculados entre sí – han recibido en los últimos años cada vez más atención, en la medida que nos hemos dado cuenta del riesgo que representan a nuestra seguridad, bienestar y supervivencia como seres humanos.

Pese a la mayor atención a los temas, en el plano internacional y regional ha sido difícil concretar los acuerdos, compromisos y acciones necesarias para revertir la situación. En la misma línea, la dimensión de género ha sido poco visible en estos acuerdos y compromisos, aunque existe cada vez más evidencia de los impactos diferenciados del cambio climático, la degradación ambiental y los desastres naturales en sectores específicos de la población que son más dependientes de los recursos naturales o que tienen menos capacidad de prevenir o protegerse de desastres como las inundaciones, sequías y tormentas tropicales/huracanes, entre otros.¹²

En este contexto, las Delegadas de la CIM, durante la Cuarta Sesión Ordinaria del Comité Directivo 2019-2022, solicitaron la inclusión en el Plan Estratégico de la CIM 2022-2026 de una línea de trabajo específica sobre el cambio climático.

10 El cambio climático se refiere a "...un cambio de clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante períodos de tiempo comparables." Convención Marco sobre el Cambio Climático (1992), https://unfccc.int/files/essential_background/background_publications_htmlpdf/application/pdf/convsp.pdf

11 La degradación ambiental en este caso engloba una multiplicidad de fenómenos, incluyendo la deforestación, la degradación de la tierra, la desertificación, la escasez de agua potable,

12 UNFCCC, Introduction to Gender and Climate Change, <https://unfccc.int/es/topics/gender/the-big-picture/introduction-to-gender-and-climate-change%26from%3D>

5.8.2 Teoría del cambio

META

Fortalecido el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones en torno al cambio climático, la gestión del medio ambiente y el riesgo de desastres.

OBJETIVO(S)

- | | |
|---|--|
| 1. Promover compromisos concretos a nivel regional sobre la integración del enfoque de género y la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones en torno al cambio climático, la gestión del medio ambiente y el riesgo de desastres. | 2. Generar conocimiento y espacios de diálogo, intercambio y capacitación sobre el enfoque de género, y la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones, en torno al cambio climático, la gestión del medio ambiente y el riesgo de desastres. |
|---|--|

RESULTADOS

- | | |
|---|---|
| 1.1. Análisis realizado de los acuerdos, estándares, políticas públicas y otros avances concretos a nivel internacional, regional y nacional en torno al enfoque de género en el abordaje del cambio climático, la gestión del medio ambiente y el riesgo de desastres. | 2.1. Elaborado un documento de posición sobre el enfoque de género y la participación y el liderazgo de las mujeres en torno al cambio climático, la gestión del medio ambiente y el riesgo de desastres incluyendo oportunidades para fortalecer y ampliar las alianzas para la igualdad de género en estas áreas. |
| 1.2. Resultados del análisis difundidos y socializados con las autoridades relevantes de los Estados. | 2.2. Organizado una serie de diálogos de mujeres líderes, defensoras del medio ambiente y otras interesadas para identificar brechas y recomendaciones concretas, con énfasis en el Caribe anglófono. |
| | 2.3. Resultados de los diálogos sistematizados en una serie de Notas Técnicas (Policy Briefs). |
| | 2.4. Resultados de este trabajo difundidos y socializados con los Estados y otros socios relevantes. |

SUPOSICIONES

- | | |
|---|---|
| Existe voluntad política de los Estados de participar en debates en torno al tema y adoptar compromisos.
Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios. | Existe voluntad de las partes interesadas de participar en procesos de diálogo, intercambio y capacitación.
Las partes proporcionan información solicitada.
Se movilizan los recursos humanos y financieros necesarios. |
|---|---|

RIESGOS

- La igualdad de género o los derechos de las mujeres no son una prioridad social/política en un contexto de agendas recargadas y dominadas por "emergencias".



OEA | CIM

Comisión Interamericana de Mujeres

www.oas.org/es/cim

spcim@oas.org

 [ComisionInteramericanaDeMujeres](https://www.facebook.com/ComisionInteramericanaDeMujeres)

 [@CIMOEA](https://twitter.com/CIMOEA)

 [@cim.oea](https://www.instagram.com/cim.oea)