



Más derechos para más gente



## COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES

TRIGÉSIMA OCTAVA  
ASAMBLEA DE DELEGADAS DE LA CIM  
Santo Domingo, República Dominicana  
7-8 de mayo de 2019

OEA/Ser.L/II.2.38  
CIM/doc.6/19 rev.1  
8 de mayo de 2019  
Original: Español

### **PROGRAMA TRIENAL DE TRABAJO DE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (CIM) 2019-2022**

(Aprobada en la tercera sesión plenaria, celebrada el 7 de mayo de 2019)  
(versión pendiente de revisión por la Comisión de Estilo)

## Índice

1. Introducción	1
2. Contexto hemisférico	2
3. Contexto institucional	4
4. Metas estratégicas y actividades por resultados	5
4.1. Promoción de la igualdad de género y eliminación de la discriminación	5
4.1.1. Institucionalización del enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos en el trabajo de la OEA	5
4.1.2. Derechos políticos de las mujeres para la democracia y la gobernabilidad	6
4.1.3. Derechos económica de las mujeres para el desarrollo integral	7
4.1.4. Seguridad ciudadana desde un enfoque de género y derechos	8
4.2. Prevención y sanción de la violencia de genero	8
4.3. Continuidad operativa y fortalecimiento de la CIM	8
5. Estrategia de ejecución	9
6. Situación presupuestaria y de recursos humanos de la Secretaría Ejecutiva de la CIM	10
Anexo 1: Situación presupuestaria y de recursos humanos de la Secretaría Ejecutiva de la CIM	12

## 1. Introducción

El Programa Trienal de Trabajo de la CIM para el período 2016-2019 permitió a la Comisión avanzar en la ejecución del *Plan Estratégico de la CIM 2016-2022*,<sup>1</sup> adoptado por las Delegadas de la CIM en mayo de 2016 y en las prioridades establecidas por la XXXVII Asamblea de Delegadas de la CIM, celebrada en Lima, Perú el 24 y 25 de mayo de 2016.

Estas prioridades se derivaron de los mandatos de la CIM, entre los cuales se destacan:

- La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención de Belém do Pará, 1994)
- El *Programa Interamericano sobre la Promoción los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género* (PIA), adoptado por la Asamblea General de la OEA en 2000;
- Mandatos específicos de las Resoluciones y Declaraciones y otros compromisos de la Asamblea de Delegadas de la CIM, de la Asamblea General de la OEA y de las Cumbres de las Américas;

Además de estos mandatos fundamentales de la CIM, tanto el Plan Estratégico 2016-2021 como el Programa Trienal de Trabajo 2019-2022 se sitúan dentro del marco de los compromisos, programas de acción y consensos adoptados en otros foros intergubernamentales, en particular:

- La Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995);
- La Conclusiones Acordadas de las sesiones ordinarias de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés);
- Los Consensos y las Estrategias adoptadas por las sesiones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe; y
- La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

El punto de partida de este Programa Trienal de Trabajo de la CIM es, por un lado, una evaluación de los logros y desafíos identificados en la implementación del *Plan Estratégico 2016-2021* y el *Programa Trienal de Trabajo 2016-2019*, incluyendo la continuidad de los objetivos y de las metas que no fueron cumplidas debido a las limitaciones de recursos humanos y financieros de la Comisión, punto que se analizara en mayor detalle en las secciones 3 y 6. Por otro lado, este Programa Trienal de Trabajo parte de una evaluación del contexto operativo e institucional de la CIM en el marco de la OEA y busca concretar los objetivos y las metas planteados en el *Plan Estratégico de la CIM para periodo 2016-2021*.<sup>2</sup>

- i) el fortalecimiento de la posición de la CIM como foro político hemisférico y referente para la construcción de la ciudadanía plena de las mujeres, desde una visión de derechos humanos;
- ii) la articulación y armonización de las acciones de la CIM con las de la OEA; y
- iii) la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en todas las actividades de la Organización.

El Programa está estructurado en torno al logro de objetivos específicos bajo las dos metas estratégicas de la CIM: i) promoción de la igualdad de género e eliminación de la discriminación; y ii) prevención y sanción de la violencia de género.

Tanto el *Plan Estratégico 2016-2021* como el *Programa Trienal de Trabajo 2019-2022* están orientados conceptual y metodológicamente con un enfoque de derechos y de igualdad de género, teniendo en

1. CIM/OEA. *Plan Estratégico de la CIM 2016-2021*. Washington, DC: Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos, 2016. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/plan.asp>

2. CIM/doc.8/16

cuenta los derechos humanos de las mujeres en los tratados internacional e interamericanos de DD.HH los cuales son el referente normativo. Este enfoque considera también las interrelaciones entre la identidad y expresión de género, la clase, el origen étnico, la edad, la ubicación geográfica, la orientación sexual, las capacidades diferenciadas y otros factores que condicionan y conforman las posibilidades y oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico, social, cultural, civil y político.

## 2. Contexto hemisférico

La igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas del mundo es un objetivo de 193 países del mundo, que lo aprobaron como el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Agenda 2030, en el año 2015. Todos los Estados parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas decidieron, que ese objetivo debía tenerse en cuenta y hacerlo efectivo al trabajar cada uno de los ODS. Este hecho expresa cuánto se ha avanzado en los derechos de las mujeres en los últimos 40 años. Asimismo, América Latina y el Caribe han construido la Estrategia de Montevideo,<sup>3</sup> que contribuye a hacer posible en nuestra región que la perspectiva de género sea transversalizada en todos los ODS. En realidad la propuesta de ambos documentos se enmarca en diversos instrumentos del derecho internacional y regional de los derechos humanos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención de Belem do Pará.

La Agenda de la Igualdad de Género es central, tanto a nivel regional como internacional. Ha quedado demostrado que la división sexual del trabajo discriminatoria de las mujeres, su falta de empoderamiento y escasa representatividad en la vida política y social ha sido en detrimento de la comunidad mundial en su conjunto. Es por ello, y sabiendo que los derechos de las mujeres son derechos humanos y por lo tanto progresivos, resulta clave seguir apoyando estas conquistas.

Cada avance alcanzado para garantizar los derechos de las mujeres se ha logrado teniendo que superar enormes obstáculos e inadmisibles discursos que justifican las discriminaciones, las prácticas nocivas, la división sexual del trabajo, o la exclusión de las mujeres del poder público y político, e incluso el feminicidio.

Los Estados de la región se han venido comprometiendo en velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres que garantizan las convenciones internacionales. Los instrumentos han alcanzado amplio respaldo regional e internacional, incluso siendo incorporados a los ordenamientos jurídicos nacionales, por lo tanto, el no respeto de los mismos genera responsabilidad de los Estados..

Como se destacó en el Programa Trienal de Trabajo 2016-2019, el continente americano ha hecho avances importante en cuanto al marco jurídico y político en torno a los derechos de las mujeres en las Américas. Jurídicamente, las mujeres gozan de una amplia gama de derechos en igualdad de condiciones con los hombres. De igual manera, las mujeres han hecho avances importantes en todas las esferas de la vida, particularmente en el contexto del eje temático de la 38ª Asamblea de Delegadas de la CIM, “Igualdad y Autonomía en el Ejercicio de los Derechos Políticos de las Mujeres para el Fortalecimiento de la Democracia:”

- En las Américas la participación de las mujeres en los parlamentos nacionales se ha triplicado en las dos últimas décadas, pasando de un 13.35% en el año 2000 al 30.7% en 2018, y es la región del mundo con más mujeres parlamentarias, pero aún lejos de la paridad;<sup>4</sup>

3. Disponible en : <http://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>

4. Unión Interparlamentaria. Archivo de datos estadísticos sobre la participación de las mujeres en los parlamentos. Disponible en: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm>

- América Latina se mantiene como la región más avanzada del mundo en materia de regulación normativa y protección de los derechos de representación y participación política de las mujeres.<sup>5</sup>
- Ha habido un avance histórico en los países que han adoptado o alcanzado la paridad – Bolivia (53.1%), México (48.2%), Granada (46.7%), Costa Rica (45.6%), Nicaragua (44.6%), Argentina (38.8%) y Ecuador (38%) que claramente destaca la paridad como el camino a seguir para incrementar la representación de las mujeres;<sup>6</sup>
- La presencia de mujeres en los concejos municipales también ha crecido al ritmo de las parlamentarias desde una mirada regional: las mujeres representan un promedio regional del 29.2% en los concejos municipales;<sup>7</sup>
- En términos de participación en el nivel ejecutivo nacional, las mujeres representan actualmente el 25.7% de los gabinetes ministeriales.<sup>8</sup>

Pero un balance general de la situación revela niveles importantes de desequilibrio en el ejercicio real de los derechos de las mujeres en la región. La desigualdad de género y la no aplicación, o la discriminación en la aplicación del marco jurídico tienen como resultado la persistencia de brechas significativas:

- A excepción de Bolivia, la paridad se ha limitado sin embargo al ámbito electoral a nivel nacional y esa realidad se refleja en el número de mujeres en otros ámbitos y otros niveles del gobierno;<sup>9</sup>
- Si bien los datos a nivel regional son alentadores en términos de representación política de las mujeres, al mismo tiempo se invisibiliza una significativa disparidad entre países: en 18 países de la región las mujeres todavía no han alcanzado el 30% de mujeres en el parlamento nacional;<sup>10</sup>
- Respecto a las alcaldías municipales, en veinte años, en América Latina y el Caribe se ha pasado del 5% a apenas el 14.5% de alcaldías gobernadas por mujeres cifra que también invisibiliza una importante disparidad entre países;<sup>11</sup>
- Los promedios regionales de participación de las mujeres por tipo de cartera ministerial ponen en evidencia que los estereotipos de género se reproducen también en la función política: la mayoría de las ministras siguen concentradas en el área social y participan menos en las áreas políticas y económicas;
- Con excepción de Bolivia y México, los sistemas de cuota o paridad promulgados en América Latina no contemplan articulados para las mujeres indígenas, y en ningún país se ha incluido cuotas para las mujeres afrodescendientes;
- En los últimos 40 años, solo diez mujeres han sido presidentas en América Latina y dos mujeres Primeras Ministras en el Caribe, pero estos avances no han sido sostenibles. Las Américas ha pasado de ser la región del mundo con mayor número de Jefas de Estado o Gobierno a tener solo una, la Primera Ministra de Barbados.

Independientemente de los múltiples compromisos adoptados con los derechos políticos de las mujeres en la región, quedan desafíos para volverlos efectivos y las mujeres siguen enfrentando barreras significativas como el acceso al financiamiento de la actividad política y la cantidad y calidad de la cobertura mediática.

5. CIM e IDEA (2016). La democracia paritaria en América Latina: los casos de México y Nicaragua. Washington, DC: Comisión Interamericana de Mujeres, OEA, disponible en: <http://www.oas.org/en/cim/docs/DemocraciaParitaria-MexNic-ES.pdf>

6. Unión Interparlamentaria. Mujeres en los parlamentos nacionales. Disponible en: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

7. CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, “Mujeres concejales electas”. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mujeres-concejales-electas>

8. CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, “Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales”. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-ejecutivo-porcentaje-mujeres-gabinetes-ministeriales>

9. CIM e IDEA, 2016, op.cit.

10. Unión Interparlamentaria. Mujeres en los parlamentos nacionales. Disponible en: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

11. CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, “Mujeres alcaldesas electas”. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mujeres-alcaldesas-electas>

En los años recientes, en algunos países de la región la democracia se viene repensando desde la paridad como un principio democrático general.<sup>12</sup> A partir del año 2008, en el que Ecuador se convirtió en el primer país de América Latina en elevar a rango Constitucional la paridad para la nominación de cargos de elección popular, la región ha sido escenario de procesos dinámicos de demandas, afortunadamente cristalizadas en reformas en cinco países (Ecuador, Bolivia, Costa Rica, Nicaragua y México). La paridad constituye un principio convencional y constitucional, así como el máximo estándar para asegurar el derecho de las mujeres a ser electas en condiciones de igualdad con los hombres. Dicho estándar se ha convertido, además, en una aspiración y lucha política en diferentes países en los que, contando o no previamente con acciones afirmativas como las cuotas, se están impulsando propuestas de reforma, así como el debate parlamentario en torno a la necesidad de dotar de un mayor impulso a la participación política de las mujeres a través de este tipo de mecanismos.<sup>13</sup>

La democracia debe generar las condiciones para la plena inclusión de las mujeres y de sus intereses específicos en las instituciones políticas y del Estado, garantizando el ejercicio sustantivo de sus derechos en condiciones de igualdad. Corregir la anomalía democrática que supone que la mitad de la población no esté adecuadamente representada es un desafío crucial para la consolidación de la gobernabilidad y la calidad de los sistemas democráticos en la región.

### **3. Contexto institucional**

En los últimos años la OEA ha pasado por un proceso de realineamiento estratégico y de reajuste presupuestario. La Organización enfrenta un considerable déficit presupuestario, lo que supone mayores restricciones de cara al financiamiento de los planes, programas y proyectos de la CIM, así como los recursos humanos y financieros disponibles a su Secretaría Ejecutiva.

La plena implementación de este Programa Trienal de Trabajo dependerá por la mayor parte de la consecución de fondos específicos, lo cual supone la necesidad de intensificar los esfuerzos de la CIM para lograr una movilización de recursos. Estos esfuerzos requerirán del respaldo activo y decidido de los Estados Miembros y Observadores Permanentes de la OEA, así como un relacionamiento más estrecho con otros potenciales donantes.

Dada esta situación, en la siguiente sección se distinguen aquellas actividades que se podrán llevar a cabo con los recursos humanos y financieros actuales de la CIM (fondos regulares) y aquellas que requerirán financiamiento y recursos humanos adicionales (fondos específicos).

De igual manera, se incluye en cada una de las áreas programáticas, y como una de las actividades regulares y permanentes de la CIM, los esfuerzos necesarios para la movilización de estos recursos, incluyendo la elaboración y circulación de documentos de proyecto o programa, el establecimiento de alianzas con socios estratégicos dentro y fuera de la OEA y un mayor énfasis en la comunicación de los resultados del trabajo de la CIM y su visibilidad e importancia como un foro político hemisférico para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

---

12. IDEA y CIM (2013). La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina, Lima: Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral y Comisión Interamericana de Mujeres, OEA, p. 138. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/ApuestaPorLaParidad-Final-Web.pdf>

13. CIM e IDEA, 2016, op. cit., p. 11

## **4. Metas estratégicas y actividades por resultados**

### **4.1. Promoción de la igualdad de género e eliminación de la discriminación**

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

a. *Continuar implementando la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA y el Plan de Acción para su Implementación:*<sup>14</sup>

1. Monitorear y evaluar la implementación de la Política y del Plan de Acción (fondos regulares).
2. Colaborar con el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE) de la OEA para asegurar la integración de las dimensiones de derechos de las mujeres e igualdad de género en todos los proyectos ejecutados por la Organización (fondos regulares);
3. Prestar asistencia y asesoría técnica puntual y continua a los Departamentos y otras entidades de la Secretaría General de la OEA para apoyar la integración de las dimensiones de derechos de las mujeres e igualdad de género en los proyectos, programas, foros y demás actividades de la Organización (fondos regulares);
4. Realizar capacitación virtual (fondos regulares) y presencial (fondos específicos) sobre género para el personal de la OEA y para otros socios interesados de la región;
5. Continuar la Comunidad de Práctica de Género de la OEA (fondos regulares);
6. Apoyar la plena implementación de la Guía de Comunicación Inclusiva de la OEA a través de su difusión (fondos regulares) y capacitación periódica al personal relevante de la OEA (fondos específicos);
7. Implementar normas, reglas y procedimientos institucionales que garanticen la igualdad de género entre el personal de la OEA a todos los niveles (fondos regulares y específicos).

b. *Transferencia metodológica para llevar a cabo Diagnósticos Participativos de Género realizada con los Mecanismos Nacionales de la Mujer:*

1. Sistematización y publicación de las experiencias a la fecha en Paraguay, Costa Rica y República Dominicana (fondos específicos);
2. Seguimiento de los proyectos implementados a la fecha en Paraguay, Costa Rica, República Dominicana y Colombia (fondos específicos)
3. Identificación de potenciales donantes para la réplica del proyecto en otros países de la región y/o otros ministerios de los países iniciales (fondos regulares);
4. Proyecto replicado en otros países y/o Ministerios de los países piloto (fondos específicos).

#### **4.1.2. Derechos políticos de las mujeres para la democracia y la gobernabilidad**

a. *Promover y apoyar la plena y efectiva integración de derechos de las mujeres y el enfoque de igualdad de género y diversidad en el marco jurídico y de políticas públicas de los Estados en los países que así lo solicitan:*

1. En colaboración con los parlamentos de integración regional y de las redes regionales y subregionales de parlamentarias/os como ParlAmericas, la Red de Mujeres Parlamentarias de las Américas de la Confederación de Parlamentos de las Américas

---

14. OEA (2018). Género, Derechos y Diversidad en la Secretaría General de la OEA. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>

(COPA), Parlamentarios para la Acción Global y otros socios relevantes, identificar demandas, herramientas, acciones y estrategias conjuntas para fortalecer las capacidades de las Comisiones y Bancadas Parlamentarias de Género de incidir en la agenda política y los procesos legislativos desde una perspectiva de derechos de las mujeres e igualdad de género y diversidad, así como en el cumplimiento del rol fiscalizador del presupuesto y de las políticas públicas para la igualdad de género (fondos regulares y específicos);

2. Fortalecer la capacidad de los órganos legislativos para armonizar las legislaciones nacionales con las Convenciones internacionales vinculantes y los compromisos adquiridos por los Estados en materia de los derechos humanos de las mujeres (fondos específicos);
  3. Apoyar iniciativas de reforma a las legislaciones político-electorales y medidas de acción afirmativa necesarias para fomentar el tratamiento igualitario entre las mujeres y los hombres en cargos de representación y de liderazgo político, así como promover legislaciones y medidas específicas que aseguren la eliminación de obstáculos que enfrenten las mujeres en la actividad y la dirigencia política, con especial énfasis en la violencia política contra las mujeres (fondos específicos);
  4. Con base en las experiencias existentes de la región en la implementación de la paridad y la alternancia, identificar buenas prácticas y elaborar una Guía de lineamientos jurídicos y políticos para promover la paridad y la alternancia entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (ejecutivo, legislativo, judicial) y en todos los niveles (nacional, provincial, municipal) del Estado, así como en todas las instituciones democráticas (partidos políticos, órganos electorales, etc.) (fondos específicos); y
  5. Con base en la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política, fortalecer las capacidades de los partidos políticos, de las instituciones y de los tribunales electorales y de otros socios relevantes para abordar la problemática (fondos específicos).
- b. Empoderamiento político de las mujeres*
- a. Fortalecer las habilidades de las mujeres para el liderazgo político a través de iniciativas de capacitación y ofrecer herramientas para responder ante las distintas formas de discriminación y violencia por razón de género que enfrentan las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos, en colaboración con los Mecanismos Nacionales de la Mujer, los órganos electorales u otras entidades estatales de los Estados Miembros, y universidades (fondos específicos);
  - b. Llevar a cabo las funciones de Secretaría del Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres, incluyendo la organización de reuniones, elaboración de informes y documentos de proyecto, la implementación de la estrategia de comunicación y la gestión de la relación entre los miembros del Task Force y su socios en los Estados, el ámbito internacional, la sociedad civil, la academia y el sector privado (fondos específicos);
  - c. Posicionar el tema del liderazgo de las mujeres en el trabajo de la OEA como una condición clave para el fortalecimiento democrático, la garantía y la protección de los derechos humanos y el desarrollo sostenible (fondos regulares).
- c. Mejorar la comprensión de los órganos electorales sobre los derechos políticos de las mujeres y los problemas para la aplicación de la legislación vigente en materia de las cuotas y la paridad en un número de los países que así lo solicitan, así como para el cumplimiento de las convenciones en materia de los derechos civiles y políticos de las mujeres*
1. Dar seguimiento al trabajo previo de la CIM de promover la implementación de las leyes para apoyar los derechos políticos de las mujeres, las leyes de cuota, paridad y



alternancia, así como otras medidas especiales para ampliar la representación política de las mujeres , la alternancia, a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales de los órganos electorales en colaboración con IDEA Internacional y con el Departamento de Cooperación y Observación Electoral de la OEA (fondos específicos); y

2. Desarrollar instrumentos para fortalecer la capacidad de respuesta de los órganos electorales frente a la violencia política contra las mujeres (fondos específicos).
- d. *Continuar la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en las áreas más estratégicas de la Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia de la OEA:*
1. Proporcionar asesoría técnica al Departamento de Cooperación en la Observación Electoral (DECO) de la OEA en la implementación de la metodología de género para las MOEs y análisis de los resultados, en colaboración con los órganos electorales de los Estados Miembros y con miras a identificar y divulgar buenas prácticas existentes (fondos regulares y específicos).

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

- a. *Promover y fortalecer las políticas laborales y de competitividad con el enfoque de género y derechos en países que así lo solicitan de las Américas y en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT):*
1. En colaboración con el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DDHEE) de la OEA, actualizar el estudio sobre “Institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas,” para conocer los avances que han tenido los Ministerios de Trabajo en esta materia, identificar desafíos y brindar una base sólida para planear nuevas estrategias para apoyar sus esfuerzos de la manera más efectiva (fondos regulares);
  2. En colaboración con el DDHEE y con base en los resultados del estudio anteriormente citado, formular un proyecto para proveer asistencia técnica a los Estados que la soliciten para fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de los Ministerios de Trabajo (fondos regulares); y
  3. Establecer una comunidad de práctica y aprendizajes en políticas y estrategias que permitan acelerar la reducción de las desigualdades de género y la generación de nuevas oportunidades de trabajo decente para las mujeres (fondos específicos).
- b. *Promover políticas públicas y otras medidas concretas para el cierre de la brecha salarial de género en países que así lo solicitan de las Américas:*
1. Realizar una revisión documental y de datos estadísticos existentes sobre la brecha salarial de género en los países de la región y publicarlo como un informe hemisférico (fondos regulares);
  2. Realizar una consulta con expertas/os sobre políticas públicas y otras medidas concretas para el cierre de la brecha salarial e incorporar estas recomendaciones en el informe hemisférico (fondos regulares);
  3. Elaborar un documento de proyecto para apoyar la provisión de asistencia técnica a países que así lo solicitan en la región para que integren las medidas y estrategias planteadas por el grupo de expertas/os (fondos regulares);
  4. Implementar el proyecto en países seleccionados (fondos específicos).

#### **4.1.4. Seguridad pública desde un enfoque de género y derechos**

- a. *Continuar concientizando sobre la necesidad de reforma de políticas públicas sobre mujeres, drogas y encarcelamiento, desde un enfoque de derechos humanos:*
1. Dar seguimiento al estudio Mujeres y drogas en las Américas: Un diagnóstico de políticas en construcción y a la guía “Mujeres, políticas de drogas y encarcelamiento: Una guía para la reforma de políticas en América Latina y el Caribe” en los Estados que lo soliciten, promoviendo la recopilación de datos e información y la reforma legislativa y de políticas públicas con base en las buenas prácticas existentes en la región, en coordinación con el Departamento de Seguridad Pública de la OEA y su estrategia penitenciaria, así como la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD) (fondos específicos);
  2. Elaborar un estudio sobre mujeres, derechos humanos y encarcelamiento para proporcionar información y recomendaciones para proteger y promover los derechos humanos de mujeres viviendo o afectadas por el encarcelamiento, en coordinación con el Departamento de Seguridad Pública de la OEA y la Relatoría para los Derechos de las Personas Privadas de Libertad de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (fondos regulares y específicos).

#### **4.2. Prevención y sanción de la violencia de género**

- a. *Continuar apoyando la plena implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará):*
1. Llevar a cabo las funciones de la Secretaría Técnica del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de la Belem do Para en apoyo a la implementación de su Plan Estratégico 2018-2023 (fondos regulares y específicos);
  2. Gestionar el apoyo de los países miembros, observadores u otros posibles contribuyentes para el fortalecimiento del Fondo de Solidaridad del MESECVI (fondos regulares);
  3. Actualizar el sitio Web de la OEA con información del MESECVI de manera regular (fondos regulares);
  4. Encaminar actividades e iniciativas para asegurar la visibilidad y el posicionamiento del trabajo del MESECVI, así como la difusión continua de información y promoción de sus actividades (fondos regulares);
  5. Administrar los fondos regulares y los fondos específicos del MESECVI y preparar informes narrativos y financieros de acuerdo a lo solicitado por la Asamblea General y donantes específicos (fondos regulares);
  6. Realizar foros hemisféricos, regionales y nacionales para debatir, evaluar y posicionar las estrategias de combate a la violencia contra las mujeres y acceso a la justicia en la región, con miras a fortalecer la evaluación de impacto de iniciativas existentes e identificar y divulgar buenas prácticas y lecciones aprendidas (fondos específicos);
  7. Alimentar la plataforma [www.belemdopara.org](http://www.belemdopara.org) con i) los resultados de la Tercera Ronda de Evaluación Multilateral; ii) buenas prácticas en la implementación de la Convención de Belem do Para; y iii) seminarios virtuales/Webinars sobre temas clave (avances y desafíos en la implementación de la Convención (fondos regulares y específicos).

#### **4.3. Continuidad operativa y fortalecimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)**

- a. *Asegurar la continuidad operativa de la CIM a través de su Secretaría Ejecutiva:*
1. Proveer apoyo técnico, logístico y administrativo al trabajo de la Presidenta de la CIM, en el ejercicio de sus funciones (fondos regulares);

2. Preparar el anteproyecto de programa de trabajo trienal de la CIM (fondos regulares);
  3. Atender, informar y responder permanentemente a los diversos interlocutores e instancias involucradas (Delegadas Titulares de la CIM, Misiones Permanentes ante la OEA (de Estados miembros y observadores), Asamblea General de la OEA, Grupo de Revisión de la Implementación de Cumbres, etc.) (fondos regulares);
  4. Organizar la 39ª Asamblea de Delegadas (2022) y las sesiones pertinentes del Comité Directivo de la CIM 2019-2022 (elaboración de notificaciones, informes, actas y documentos, traducción y distribución de los mismos, etc.) (fondos regulares);
  5. Representar a la CIM y a la OEA cuando se requiera o cuando lo solicita la Presidenta y preparar las respectivas presentaciones o documentos (fondos regulares);
  6. Actualizar el sitio Web de la OEA con información de la CIM de manera regular (fondos regulares);
  7. Encaminar actividades e iniciativas para asegurar la visibilidad y el posicionamiento del trabajo de la CIM, así como la difusión continua de información y promoción de sus actividades; (fondos regulares y específicos);
  8. Administrar los fondos regulares y los fondos específicos de la CIM y preparar informes financieros de acuerdo a lo solicitado por la Asamblea General y donantes específicos (fondos regulares).
- b. *Elaborar las propuestas de proyecto/programa necesarias para la consecución de fondos específicos:*
1. En cada área temática de trabajo, elaborar propuestas de programa y de proyecto para su circulación al Comité Directivo y, posteriormente, a potenciales donantes, en colaboración con la Secretaría relevante de la OEA y otros socios internacionales, gubernamentales y de la sociedad civil (fondos regulares);
- c. *Fortalecer la coordinación de la CIM con socios clave de los países miembros de la OEA, la sociedad civil, la academia, la comunidad internacional y el sector privado mediante acuerdos de colaboración:*
1. Operativizar la “Estrategia para el fortalecimiento de la coordinación entre la CIM y la sociedad civil” (CIM/CD/doc.6/13 rev.3) en foros y espacios prioritarios para la CIM mediante acuerdos concretos de colaboración y actividades conjuntas (fondos regulares y específicos);
  2. Alentar a organizaciones feministas y de mujeres a que se registren ante la OEA para poder participar en los Foros que coordina la Organización, así como espacios prioritarios de la CIM y del MESECVI, de acuerdo a las directrices de participación de la OEA (fondos regulares y específicos);
  3. Trabajar con socios estratégicos para movilizar fondos adicionales (fondos regulares).

## **5. Estrategia de ejecución**

Tanto en términos conceptuales como metodológicos, el enfoque de este Programa Trienal de Trabajo es el pleno ejercicio de los derechos humanos, la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación y la violencia.

Este enfoque también tomará en cuenta las interrelaciones entre género y clase social, etnia, edad, ubicación geográfica, identidad sexual, capacidad física y otros múltiples factores que afectan la capacidad de las mujeres de ejercer sus derechos y sus condiciones de vulnerabilidad ante amenazas como la inseguridad y la violencia.

El Programa priorizará cinco estrategias, distintas pero interrelacionadas:

- i) **El fortalecimiento o la creación de alianzas estratégicas** – en un contexto cada vez más limitado de recursos financieros y humanos, el trabajo colaborativo y la cooperación en la implementación de programas y proyectos se vuelve una prioridad cada vez más imperante. Con base en alianzas ya establecidas con socios clave como i) otras Secretarías, Departamentos y organismos autónomos y descentralizados de la OEA; ii) otras organizaciones internacionales activas en los derechos de las mujeres y la igualdad de género; iii) ministerios u oficinas gubernamentales relevantes en los países miembros de la OEA; iv) organizaciones y redes de mujeres activas en la región; y v) centros académicos y de investigación, la CIM buscará maximizar el impacto de sus recursos a través de la identificación de sinergias y complementariedades.
- ii) **La investigación y la gestión participativa de conocimientos** – la recopilación y/o sistematización de la información necesaria para orientar el diálogo político y el fortalecimiento de capacidades es un primer paso esencial para asegurar que el trabajo de la CIM se base en evidencia, en buenas prácticas y en lecciones aprendidas aceptadas a nivel regional. Esta estrategia incluirá estudios diagnósticos, análisis de situación, consultas y el establecimiento de alianzas estratégicas dentro y fuera de la OEA con el objetivo de maximizar el impacto del trabajo de la CIM;
- iii) **El diálogo político y el “advocacy”** – esta estrategia tiene como objetivo la validación de la información recopilada con un grupo amplio y diverso de actores interesados y la identificación de medidas concretas de política pública que contribuirán a cerrar la brecha entre los compromisos adquiridos por los Estados Miembros de la OEA y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en dichos Estados. Los diálogos políticos serán conducidos de manera presencial - mediante conferencias, seminarios y otras reuniones - y virtual, mediante foros y comunidades de actores interesados.
- iv) **El fortalecimiento de capacidades** – en base a los resultados de las investigaciones y de los diálogos políticos, las actividades de fortalecimiento de capacidades se llevarán a cabo con actores interesados específicos para asegurar que exista la capacidad necesaria y suficiente entre las y los responsables para la formulación e implementación de la política pública para los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Dentro de este grupo, se priorizarán a los mecanismos nacionales para el avance de las mujeres en los países de la región.
- v) **La creación de redes y difusión de información/comunicación** con miras a aumentar la visibilidad y relevancia de la CIM como principal foro hemisférico para el avance de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, así como generar alianzas estratégicas que permitan maximizar el impacto de la labor de la CIM y de otras organizaciones de la sociedad civil en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género

## 6. Situación presupuestaria y de recursos humanos de la Secretaría Ejecutiva de la CIM<sup>15</sup>

Como se mencionó anteriormente, el escenario financiero y de recursos humanos de la OEA durante los próximos años es poco alentador, y cualquier recorte en el presupuesto regular de la CIM necesariamente tendrá un impacto en la capacidad de la Comisión de cumplir sus mandatos. Desde la Comisión se daría prioridad a las actividades esenciales que están contempladas en los instrumentos jurídicos de la CIM,

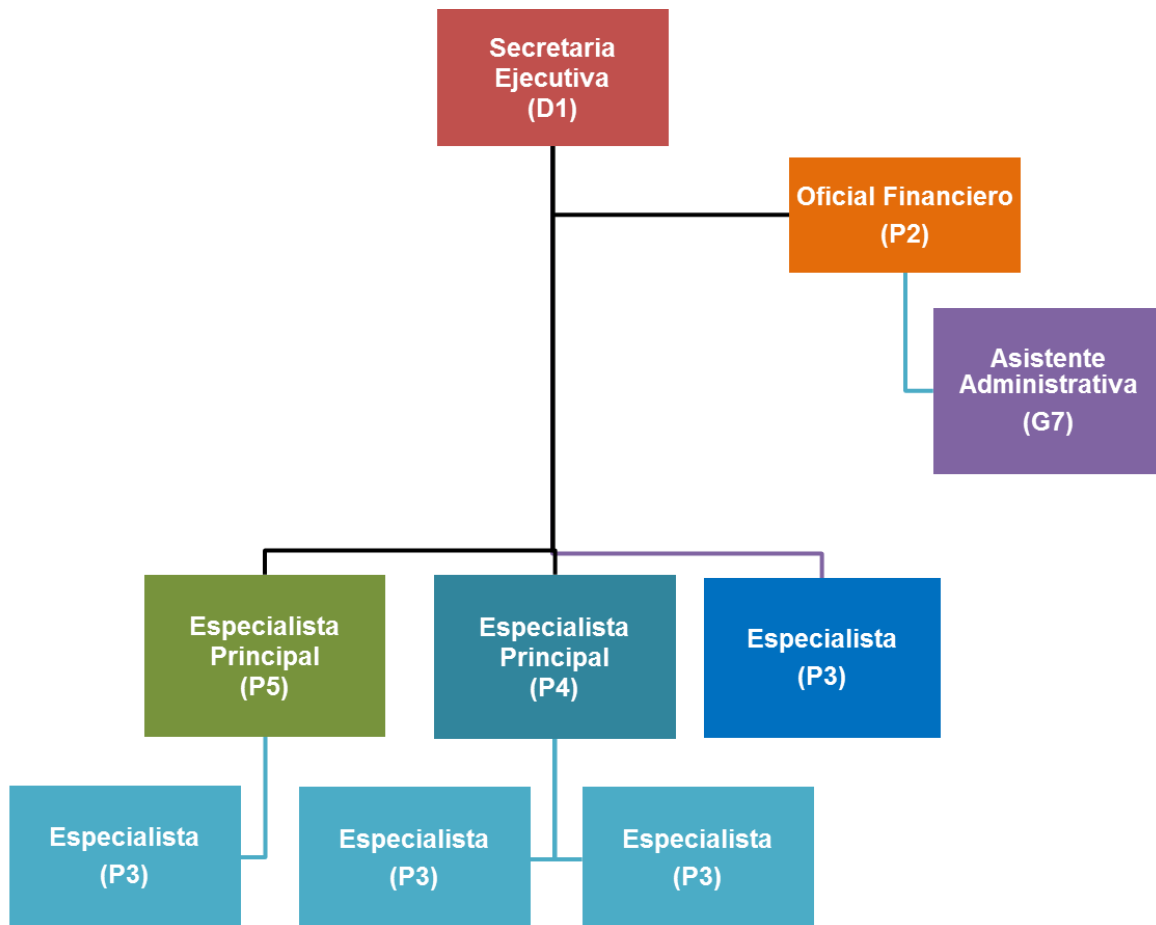
15. Ver Anexo 1 por el desglose del presupuesto de la CIM por año de ejecución (2012 a 2020)

tales como la celebración de las sesiones ordinarias del Comité Directivo, la elaboración de los informes anuales de la CIM, del MESECVI y sobre la implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género y la provisión de asistencia técnica a lo interno de la OEA para asegurar la incorporación del enfoque de género en los proyectos de la Organización.

Desde la CIM, no se contempla un recorte en el personal, así que la totalidad del recorte propuesto de 5.5% para el año 2020 saldrá de los fondos “no personal” de la CIM, lo cual implica una reducción de casi 40% en los fondos disponibles para la ejecución de este Programa Trienal de Trabajo 2019-2022. En este contexto, el Programa ha sido elaborado desde el criterio de austeridad y su plena implementación será posible solamente con una cantidad significativa de fondos específicos, o bien un cambio importante en la situación financiera de la OEA y de la CIM que resulte en una mayor cantidad de fondos regulares.

El personal de la Secretaría de la CIM incluye, en este momento, una Secretaria Ejecutiva, seis funcionarias a nivel profesional y una funcionaria a nivel administrativo. Adicionalmente, la Secretaría cuenta con un número fluctuante tanto de consultoras, dependiendo de los fondos regulares y específicos disponibles para la ejecución de programas y proyectos, como de pasantes, proporcionadas por el Programa de Pasantías de la OEA.

Figura 1: Situación de recursos humanos de la Secretaría Ejecutiva de la CIM (2019)



## Anexo 1

Evolución de la situación de recursos financieros de la Secretaría Ejecutiva de la CIM (2012-2020)

Tabla 1: Fondos regulares

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (proyectado)
Fondo Regular OEA	\$85,350,800	\$83,870,500	\$82,978,100	\$84,324,100	\$84,300,000	\$73,500,100	\$81,575,000	\$82,700,000	\$82,700,000
Fondo Regular CIM	\$1,254,000 (1.5%)	\$1,295,100 (1.5%)	\$1,355,400 (1.6%)	\$1,353,600 (1.6%)	\$1,413,600 (1.7%)	\$1,261,600 (1.7%)	\$1,726,800 (2.12%)	\$1,726,800 (2.01%)	\$1,632,500 (1.97%)
	\$237,000 (No personal)	\$237,000 (No personal)	\$223,500 (No personal)	\$223,500 (No personal)	\$285,500 (No personal)	\$218,500 (No personal)	\$410,800 (No personal)	\$381,100 (No personal)	\$238,000 (No personal)
Funcionarios OEA (fondo regular)	464	431	435	405	389	412	412	400	N/A
Funcionarios CIM (fondo regular)	6 (1.3%)	8 (1.9%)	8 (1.8%)	8 (2.0%)	8 (2.0%)	7 (1.7%)	9 (2.18%)	9 (2.25%)	9 (N/A)

Tabla 2: Fondos específicos

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fondos Específicos OEA	\$77,815,621	\$79,338,917	\$84,454,396	\$82,930,757	\$78,374,693	\$75,485,200	\$64,914,600	\$52,732,000
Fondos Específicos CIM	\$746,203 (0.96%)	\$433,427 (0.55%)	\$558,119 (0.66%)	\$638,505 (0.77%)	\$225,937 (%0.28)	\$85,000 (0.11%)	\$203,300 (0.31%)	\$85,000 (0.16%)