



COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES

OEA/Ser.L
CIM/doc.141/19
12 abril 2019
Original: español

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

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
I. ANTECEDENTES.....	4
II. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	9
A. Mandatos específicos sobre igualdad de género y de derechos	9
B. Estrategias para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos	14
C. La perspectiva de género y de derechos en reuniones sectoriales a nivel ministerial y comisiones interamericanas.....	21
D. Esfuerzos puntuales hacia la implementación del PIA (políticas, programas y proyectos)	21
E. Capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos.....	24
F. Tipo de apoyo técnico requerido para avanzar con la implementación del PIA.....	26
G. Promoción de la integración de derechos de las mujeres y la perspectiva de género en los informes publicados por la OEA	26
H. Metas Operativas con enfoque de género y de derechos	27
I. Iniciativas de sensibilización y/o capacitación sobre igualdad y/o discriminación de género.....	27
III. ACCIONES DESARROLLADAS POR LOS ÓRGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES	28
A. SECRETARÍAS Y DEPARTAMENTOS DE LA SG/OEA	28
B. ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y DESCENTRALIZADOS.....	45
C. OFICINAS NACIONALES.....	50
IV. CONCLUSIONES.....	52
V. RECOMENDACIONES.....	54
VI. ANEXOS.....	56
ANEXO 1: RESUMEN DE RESPUESTAS: Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados.....	56
ANEXO 2: RESUMEN DE RESPUESTAS: Oficinas Nacionales.....	58
ANEXO 3: CUESTIONARIOS.....	59

RESUMEN EJECUTIVO

El “Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género” (PIA) fue adoptado por la Asamblea General de la OEA en Windsor, Canadá, en junio de 2000, mediante la resolución AG/RES. 1732 (XXX-O/00) “*Aprobación e Implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género*”, en la que se solicita al Secretario General la presentación de informes anuales a la Asamblea General sobre su cumplimiento. Este informe, preparado por la Secretaría Ejecutiva de la CIM con los insumos proporcionados por los departamentos y otros órganos de la Secretaría General de la OEA y Organismos Especializados y Autónomos, cubre el período comprendido entre marzo de 2018 y febrero de 2019.

La Secretaría Ejecutiva de la CIM hizo llegar a todos los órganos, organismos y entidades de la Secretaría General una comunicación recordándoles la necesidad de dar cumplimiento a lo establecido en las resoluciones de la Asamblea General y solicitándoles remitir la información que ha permitido la preparación de este informe. Por octavo año consecutivo, para dicho fin, la Secretaría acompañó dicha solicitud con un cuestionario, preparado por la CIM específicamente para la recolección de los insumos de este informe. Este año, con el apoyo del Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS), el cuestionario se envió electrónicamente a través de un enlace y de la plataforma proporcionada por DOITS.

Para el periodo que comprende este reporte, se le solicitó respuesta al cuestionario a 48 instancias de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados y a 28 Oficinas de la SG/OEA en los Estados Miembros. Respecto al nivel de respuesta de las instancias de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados al cuestionario, para este periodo la CIM recibió respuesta de 35 instancias de la SG/OEA (73% de las instancias consultadas), y de 16 Oficinas de la SG/OEA en los Estados Miembros (57% de las Oficinas consultadas).. Dos instancias presentaron las respuestas al cuestionario fuera del cuestionario electrónico enviado por la CIM.

Las conclusiones principales del cuestionario se resumen a continuación:

- a. 15 instancias respondieron que cuentan con mandato(s) específico(s) para avanzar la igualdad de género y de derechos de las mujeres en su área de trabajo del departamento/unidad/organismo. Asimismo, 20 instancias indicaron que no cuentan con mandato específico.
- b. 27 instancias respondieron que contaban con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades.
- c. Del total de departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados que respondieron al cuestionario 19 instancias indicaron que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones o comités interamericanas/os y/o reuniones ministeriales o similares. De estas instancias que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones o comités interamericanas/os y/o reuniones ministeriales o similares, todas con excepción de tres, indicaron que el tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres se encuentra presente en dicha/s comisione/s/comités interamericanos o reuniones ministeriales.
- d. De los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados que respondieron el cuestionario, 30 instancias indicaron que cuenta con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la igualdad de género y derechos de las mujeres, mostrando un resultado favorable y en crecimiento a años anteriores. Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales 5 oficinas respondieron afirmativamente.
- e. De los departamentos y Organismos Autónomos y Descentralizados que respondieron, 21 indicaron que cuentan con capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de

- derechos de las mujeres. De las Oficinas Nacionales solamente 2 indicaron contar con capacidad técnica.
- f. La mayor parte de las instancias que respondieron el cuestionario, manifestaron que quisieran seguir contando con el apoyo y asesoría técnica y capacitaciones por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA. A la fecha, todas las secretarías cuentan con varias/os funcionarias/os y consultores capacitados en género y derechos.
 - g. De los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados que respondieron el cuestionario,²² indicaron haber promovido la integración de los derechos de las mujeres y/o la perspectiva de género en sus informes durante el período..

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

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

Adicionalmente es importante destacar que durante el año 2018 se avanzaron importantes acciones dentro de la SG/OEA en el marco del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la SG/OEA. La implementación de este Plan de Acción requiere de la activa participación y compromiso de todos/as los/as funcionario/as de la Organización.

I. ANTECEDENTES

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

El Programa fue adoptado por la Asamblea General de la OEA en Windsor, Canadá, en junio de 2000, mediante la resolución AG/RES. 1732 (XXX-O/00) “*Aprobación e Implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género*”, en la que se solicita al Secretario General la presentación de informes anuales a la Asamblea General sobre su cumplimiento. Este informe, preparado por la Secretaría Ejecutiva de la CIM con los insumos proporcionados por los departamentos y otros órganos de la Secretaría General de la OEA y Organismos Especializados y Autónomos, cubre el período comprendido entre marzo de 2018 y febrero de 2019.

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

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

Posteriormente, la CIM, en seguimiento a sus mandatos y en base a las evaluaciones efectuadas al PIA en el 2010 a sus diez años de adopción, así como al Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención de Belém do Pará, preparó su Plan Estratégico 2011-2016, mediante el cual se buscó no sólo fortalecer su rol primordial como foro político hemisférico en materia de igualdad y equidad de género y derechos humanos de las mujeres, sino también contribuir a operacionalizar el PIA a la luz de los actuales desafíos institucionales y de la región. El Plan Estratégico 2011-2016 de la CIM y su Plan Trienal de Trabajo 2013-2015, tuvieron como estrategias principales la articulación y armonización de las acciones de la Comisión con las de la OEA, y la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en los principales foros, programas y planeación institucional de la Organización.

Posteriormente, la CIM adoptó el Plan Estratégico 2016-2021, con el cual se busca procurar colocar a la Comisión y su trabajo en el contexto más amplio de los debates hemisféricos en curso sobre la OEA, su pertinencia, su orientación estratégica y su situación financiera. Se busca que el actual Plan Estratégico contribuya a priorizar y continuar los avances realizados en la ejecución del Plan Estratégico 2011-2016.

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

En la Sexta Cumbre (Cartagena, 2012) las y los mandatarios se comprometieron, en materia de seguridad ciudadana y delincuencia organizada transnacional, a implementar políticas orientadas a prevenir, investigar, sancionar, penalizar y erradicar la violencia sexual y por motivos de género; fortalecer la conducción de la seguridad pública desde las instancias gubernamentales mediante el fomento de la participación ciudadana y comunitaria, la coordinación institucional, y la capacitación y formación del personal civil y policial, con pleno respeto al Estado de derecho, la igualdad de género y

los derechos humanos; y a fortalecer esfuerzos para prevenir y combatir el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, en particular de mujeres, niños, niñas y adolescentes. En materia de pobreza, desigualdad e inequidad, se comprometieron a profundizar la cooperación interamericana sobre desarrollo y protección social para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y humanas, y la generación de una fuerza de trabajo calificada, con perspectiva de género y atención a los grupos vulnerables; y a tomar medidas para mejorar el acceso a la educación de calidad de las niñas, especialmente en zonas rurales, y para promover mayores capacidades en las escuelas para reducir las barreras a la asistencia habitual de las mujeres y las niñas.

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

En el 2018, durante la Cumbre de las Américas celebrada en Lima, las y los mandatarios de las Américas se comprometieron a “Promover la equidad e igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como objetivo transversal de nuestras políticas anticorrupción, mediante un grupo de trabajo sobre liderazgo y empoderamiento de las mujeres que activamente promueva la colaboración entre instituciones interamericanas y la sinergia con otras agencias internacionales.” A raíz de este compromiso, se ha establecido el *Task Force Interamericano sobre Empoderamiento y Liderazgo de las Mujeres*, compuesto por instituciones interamericanas e internacionales que cuentan con experiencia y programación reconocidas en las áreas relacionadas con el liderazgo de las mujeres. A través del *Task Force*, se busca trabajar conjuntamente para aumentar el impacto y la sostenibilidad de los esfuerzos para contribuir al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en los sectores público y privado y para avanzar en una agenda de políticas sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres en las Américas.

En su Título 2, apartados 2.1.3 y 2.1.4, el PIA establece la necesidad de adoptar medidas para integrar la perspectiva de género en todos los órganos, organismos y entidades de la OEA en el desarrollo de sus programas y acciones, y de proporcionar a los mismos la capacitación necesaria. Desde la puesta en marcha del PIA, con el apoyo de diferentes agencias donantes, incluyendo la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI/CIDA), se han capacitado los/as funcionarios/as de la SG/OEA, en particular aquellos/as encargados de la ejecución de programas y políticas.

También con el apoyo del Gobierno de Canadá y a través del Plan de Cooperación OEA/CIDA 2009-2011, se implementó el proyecto “Integración del Análisis de Género y de la Igualdad y Equidad de Género como Temas y Objetivos Transversales en todos los Programas de la OEA”, que incluyó

capacitación presencial, capacitación virtual, el desarrollo de una comunidad de práctica y la preparación de indicadores de género. Los tres primeros, a ser ejecutados por la CIM, y el cuarto, por el Departamento de Planificación y Evaluación (DPE).

La capacitación presencial se realizó en 2010 con el apoyo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), a través de su área de Género, Sociedad y Políticas. A través de este componente del proyecto se identificaron las necesidades de capacitación en género para el personal de la OEA, y se conoció el grado de avance y conocimientos de las áreas en relación a la integración de la perspectiva de género en sus trabajos.

Durante 2010 se brindaron talleres de género para personal del Departamento de Recursos Humanos, para potenciales facilitadores, y tres sesiones especializadas para profesionales de la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral, en el tema de competitividad; de la Secretaría de Asuntos Políticos, en registro civil y observación electoral; y para la Secretaría de Seguridad Multidimensional, en trata de personas. Se contó con la participación del DPE, con quienes también se trabajó en la preparación de un manual para integrar el enfoque de género en el ciclo de proyectos de la OEA.

En base a la capacitación presencial efectuada en 2010 y los materiales de capacitación preparados en el marco del Programa, en 2011, con el apoyo de la FLACSO se preparó una guía de capacitación sobre género para participantes y facilitadores, la que conjuntamente con el mencionado manual del DPE sirvieron de base para la preparación del curso en línea CIM/OEA “Enfoque de derechos y de igualdad de género en políticas, programas y proyectos”. Este curso, orientado a desarrollar capacidades en materia de género y de derechos humanos de las mujeres del personal de la SG/OEA y de otras organizaciones vinculados a la formulación e implementación de políticas, programas y proyectos, desde su inicio en enero de 2013 a la fecha se ha dictado en 18 ocasiones en colaboración con el Portal Educativo de las Américas de la OEA (PEA), habiéndose capacitado durante 10 semanas a más de 900 personas de la región. El curso ha estado abierto a la participación del personal de la SG/OEA, y se han incluido equipos de la sede y de diferentes programas de la OEA en el campo, del Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales, de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP-OEA) y de departamentos de todas las secretarías de la OEA. Las/os funcionarias/os y consultores/as de la SG/OEA reciben becas completas, y a la fecha se han capacitado más de 100 funcionarios/as y consultores/as de la SG/OEA.

En el año 2016 se terminó la preparación y se puso a disposición de la región, en coordinación con el PEA, un segundo curso en línea bajo el Programa de Género de la OEA - “Planificación Estratégica con Enfoque de Género”, de diez semanas de duración. Este curso se preparó en base a los resultados de talleres subregionales de la CIM/OEA en dicha temática, realizados en años previos en el marco un proyecto hemisférico sobre género y trabajo decente (Cooperación CIDA 2009-2012), con la participación de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer y los Ministerios de Trabajo.

Adicionalmente, durante el 2018, la CIM realizó esfuerzos adicionales para aumentar las opciones de capacitación en temas de igualdad de género. Con el apoyo del Comité de Personal, se ofrecieron 5 becas a funcionarias y consultoras de la OEA para participar en el “Foro para avanzar el liderazgo de las mujeres en el sector de desarrollo internacional” que se realizó en junio del 2018, y cuyo objetivo fue profundizar las habilidades de liderazgo de las participantes y ayudarles a construir una cultura de inclusión en su trabajo. En julio del 2018 se ofreció el curso sobre “Transformative Leadership for Gender Equality and Women’s Rights” ofrecido por ONUMujeres, a un grupo de 18 funcionarias y consultoras de diferentes áreas de la OEA. Con esta capacitación, se fortaleció un grupo de funcionarias comprometidas con la igualdad de género en diferentes áreas de la SG/OEA, y se creó una red de apoyo para la implementación del Plan de Acción.

La Comunidad de Práctica de Género de la OEA (CoP), se creó con motivo del lanzamiento del primer curso en línea en 2013, estrenándose a través de una sesión de diálogo e intercambio de experiencias sobre transversalización de la perspectiva de género y enfoque de derechos en la OEA realizada vía *livestream*, en diciembre de 2012. Esta sesión contó con un video institucional de bienvenida del Secretario General de la OEA, con palabras de apertura de la Secretaria Ejecutiva de la CIM y con ponencias de funcionarias de la OEA. Durante 2015, 2016 y 2017 se realizaron reuniones presenciales de la CoP, incluyendo espacios de diálogo e intercambio con destacadas expertas en género y derechos de las mujeres de la región, como con la Presidenta de la CIM y Ministra de la Mujer de Costa Rica, Sra. Alejandra Mora Mora, y con la entonces Jefa de Gabinete del Secretario General; con la Presidenta de la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad, Sra. Sandra Chaher. Se destaca el aporte de las y los integrantes de la CoP al borrador de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la OEA, a su respectivo Plan de Acción, así como al proceso de Diagnóstico Participativo de Género, Diversidad y Derechos realizado en el año 2016 en la SG/OEA y a la implementación del Plan de Acción.

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

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

Como resultado de la adopción de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General, destaca la realización del “Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad en la SG/OEA” en la SG/OEA del 28 de noviembre al 7 de diciembre de 2016, y que estuvo orientado a conocer el estado de situación de la Organización con respecto al avance de dichas perspectivas en su trabajo. Los resultados de dicho diagnóstico participativo se tomaron como insumos para la elaboración del “Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Diversidad”. El Plan de Acción para la implementación de esta política se viene adelantando dentro de la SG/OEA y según la disponibilidad de recursos para su implementación.

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

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

La adopción de la “Política de Esquemas Alternativos Laborales”, mediante Orden Ejecutiva No.16-08, efectiva desde el 1ro de febrero 2017, también es un paso importante en los trabajos relacionados al PIA. Mediante esta política se busca apoyar a las y los funcionarios con mayor flexibilidad con respecto a sus horarios de trabajo, aumentar la satisfacción laboral y afianzar el compromiso de las y los funcionarios con la misión de la Secretaría General. Se destaca la labor de la Asociación del Personal en este esfuerzo.

II. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

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

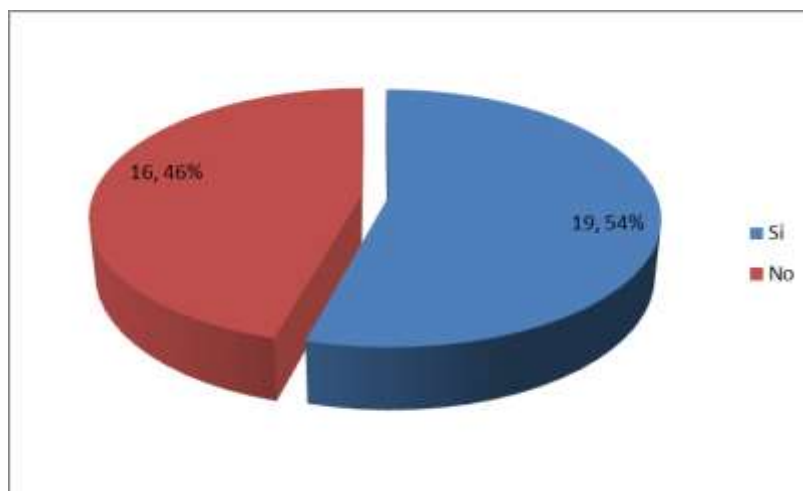
Durante la primera semana de diciembre de 2018, la Secretaría Ejecutiva de la CIM hizo llegar a todos los órganos, organismos y entidades de la Secretaría General una comunicación recordándoles la necesidad de dar cumplimiento a lo establecido en las resoluciones de la Asamblea General y solicitándoles remitir a la CIM un punto focal de su respectiva área para recibir el cuestionario electrónico. El formulario electrónico fue enviado a principios de enero de 2019, y estuvo disponible por 4 semanas para que las áreas completaran la información que ha permitido la preparación de este informe

A. Mandatos específicos sobre igualdad de género y de derechos

A la pregunta sobre si *además del PIA cuenta con mandato(s) específico(s) para avanzar la igualdad de género y derechos de las mujeres en las áreas de trabajo del departamento/unidad/organismo a su cargo*, 15 de los departamentos/instancias de la SG y Organismos Autónomos y Descentralizados respondieron afirmativamente; esto es, el 54% del total de las instancias que remitieron los cuestionarios (35) respondió afirmativamente, que cuenta con algún mandato específico..

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

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados



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

Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI): El Plan Estratégico Integral de la Organización, bajo el pilar de Desarrollo, contempla entre sus lineamientos estratégicos transversales la incorporación de la igualdad y equidad de género en las acciones pertinentes que lleve a cabo la SG/OEA bajo este pilar.¹ Además del Plan Estratégico de Cooperación y del actual Plan Estratégico Integral, los tres departamentos de la SEDI, presentan mandatos específicos en la materia, adoptados en el seno de reuniones ministeriales y de la Asamblea General de la OEA: el Departamento de Desarrollo Económico (DDE), Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DDHEE) y el Departamento de Desarrollo Sostenible (DDS). Asimismo, la Comisión Interamericana de Puertos (CIP), ubicada bajo esta secretaría, cuenta con mandatos específicos.

Bajo el *Departamento de Desarrollo Económico*, en Ciencia y Tecnología, se adoptó la Declaración de Medellín durante la VI reunión de Ministros y Altas Autoridades de Ciencia y Tecnología en noviembre de 2017, por medio de la cual se fomenta la inclusión de las mujeres y niñas en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación con el fin de mejorar sus oportunidades de aprendizaje; formación de vocaciones tempranas por la ciencia y la tecnología, su participación en la vida ciudadana y política; promover su inserción en el mercado laboral y su acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones; y su participación en los procesos de transformación social provocados por los avances científicos y tecnológicos.

Asimismo, Plan de Trabajo 2017-2019 del Diálogo Interamericano de Altas Autoridades para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: Políticas Públicas para Promover la Competitividad, Innovación e Internacionalización de las MIPYMEs aprobado en mayo de 2017, apoya como acción integral para el periodo 2017-2019 la asistencia a mujeres empresarias.

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

En el marco de la *Comisión Interamericana de Puertos (CIP)*, los Estados adoptaron en la Undécima Reunión Ordinaria de la CIP celebrada en agosto de 2018 el Plan de Acción de la CIP por medio del cual se ratifican las 6 áreas temáticas prioritarias de la CIP para la cooperación hemisférica una de las cuales es igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados: El *Departamento de Planificación y Evaluación (DPE)* trabaja sobre el Plan Estratégico Integral de la Organización (AG/RES. 1 (LI-E/16) por medio del cual se promueve una perspectiva de género en todas las líneas estratégicas y los objetivos, con base en criterios de igualdad, equidad, lucha contra todo tipo de violencia y discriminación, y toma en cuenta la incorporación de la igualdad y equidad de género en las acciones pertinentes que lleva a cabo la SG/OEA.

Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia: El *Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales*, en el marco de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP/OEA), reitera el mandato de efectuar un acompañamiento amplio y flexible a la política de paz del Estado Colombiano con los grupos armados ilegales, incorporando en las áreas de trabajo un enfoque diferencial de género, étnico y etario. El 19 de diciembre de 2017 se firmó el séptimo protocolo adicional al Convenio que amplió el mandato hasta el 31 de diciembre de 2021. En el marco de la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH/OEA), el Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales resalta Convenio entre el Gobierno de la República de Honduras y la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos suscrito el 19 de enero de 2016 como una fuente de mandatos para adelantar trabajos de igualdad de género y derechos de las mujeres, así como la resolución AG/RES 2905 (XLVII-0/17) “Fortalecimiento de la Democracia”.

Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad: hace referencia a la “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores” que tiene como uno de sus principios generales la equidad e igualdad de género y enfoque de curso de vida. Asimismo, la SADyE hace referencia a las siguientes resoluciones de la Asamblea General: (i) AG/RES. 2910 (XLVII-O/17) “Migración en las Américas”, la cual exhorta a los Estados a que promuevan y protejan de manera más efectiva los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas migrantes, incluidos los trabajadores migratorios y miembros de sus familias, con especial énfasis en las mujeres y los niños, niñas y adolescentes migrantes; (ii) AG/RES. 2913 (XLVII-O/17) “Plan de Acción sobre la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2017-2021)”, la cual contiene un apartado específicamente relacionado a la integración de la perspectiva de género en el Plan de Acción con el objetivo de promover los equilibrios, empoderar y visibilizar a las mujeres indígenas y eliminar todo tipo de discriminación. Asimismo, SADyE indica que adelanta mandatos en el marco de la Convención de Belem do Pará (promoviendo la no discriminación de personas con discapacidad con enfoque de género), y las Cumbres de las Américas, promoviendo la transversalización de las identidades de mujeres y niñas en situación de vulnerabilidad en los servicios, programas y políticas de la OEA

Secretaría de Seguridad Multidimensional: El Plan de Acción de la *Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD)*, aprobado en noviembre 2016, busca formular, implementar, evaluar y actualizar políticas y/o estrategias nacionales sobre drogas, que sean integrales y equilibradas, basadas en la evidencia, que incorporen una perspectiva transversal de derechos humanos, consistente con las obligaciones de las partes conforme al derecho internacional, con enfoque de género y enfatizando el desarrollo con inclusión social.

El *Departamento de Seguridad Pública*, a través de sus reuniones de Ministros de Seguridad Pública (MISPA), ha abordado el tema de género y por primera vez, en el marco de su tercera reunión (Trinidad y Tobago, noviembre 2011), abordó la perspectiva de género. Se aprobaron las "Recomendaciones de Puerto España sobre Gestión Policial", destacando la necesidad de seguir impulsando los procesos de

reforma policial en las Américas, desde una perspectiva de género, lo cual representa un avance político desde el lanzamiento del proceso MISPA en el 2008. La MISPA y varias resoluciones y declaraciones de la Asamblea General también han solicitado que se continúe con la capacitación de recursos humanos en temas de seguridad pública, incluyendo el Programa Interamericano de Capacitación Policial de la Organización de los Estados Americanos, el cual incluye la perspectiva de género como eje transversal. La AG/DEC. 66 (XLI-O/11) “Declaración de San Salvador sobre Seguridad Ciudadana en las Américas” incluye la determinación de formular políticas públicas y programas educativos con el objetivo de lograr una transformación cultural que permita la erradicación de la violencia intrafamiliar. Asimismo, la resolución AG/RES. 2431 (XXXVIII-O/08) “Prevención de la Delincuencia y la Violencia en las Américas” instruye a la Secretaría General que apoye las iniciativas de los Estados Miembros relacionadas con la prevención y el tratamiento integral del fenómeno de la violencia en sus diversas modalidades y particularidades. Con relación al tema de trata de personas, el Plan de Trabajo contra la Trata de Personas en el Hemisferio Occidental (AG/RES 2551) incluye la elaboración de materiales destinados a dar a conocer y capacitar a las fuerzas de seguridad, funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, autoridades de migración, fiscales y jueces de la región en la prevención, investigación y persecución del delito de trata de personas y en la identificación y protección de víctimas de trata de personas, con atención particular a niñas y mujeres. Adicionalmente, por medio de la Declaración de México (RTP-V/doc.3/18) aprobada en el marco de la Quinta Reunión de Autoridades Nacionales en Materia de Trata de Personas celebrada en marzo de 2018, se reconoce los instrumentos que fortalecen la equidad e igualdad de género respecto a la asistencia y protección de víctimas de trata de personas y se hace un llamado a fortalecer la prevención, la sanción y la erradicación de la trata de personas, especialmente de mujeres y niñas, bajo una perspectiva de género en el marco del respeto a los derechos humanos y de acuerdo a la Convención de Belém do Pará. Finalmente, por medio de la AG/RES. 2907 (XLVII-O/17) “Sistemas de Justicia, Penitenciarios y Carcelarios”, se solicita a la SMS que promueva la implementación de medidas alternativas al encarcelamiento, iniciativas de tratamiento penal diferenciado y programas basados en evidencia de reintegración social, teniendo en consideración el creciente número de mujeres privadas de la libertad en la región por el uso o micro-tráfico de drogas, y las enormes consecuencias familiares, sociales, económicas e institucionales.

El *Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE)* cita fuentes de mandatos emanados del Décimo Octavo Período Ordinario de Sesiones del Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE) que se realizó en mayo de 2018, por medio del cual los Estados reconocen la importancia de mantener una perspectiva de género en todos los esfuerzos para prevenir y combatir el extremismo violento, incluido el papel de la mujer en el extremismo violento, así como su papel en la prevención y combate del extremismo violento.

Secretaría de Administración y Finanzas: El *Departamento de Recursos Humanos (DRH)* reitera los mandatos específicos sobre género presentados en años anteriores. Señala mandatos de la Asamblea General relacionados con mantener en todas las etapas del proceso de selección criterios de equidad e igualdad de género; otros mandatos que solicitan a la SG la distribución trimestral a los Estados Miembros de un registro actualizado y pormenorizado por dependencia, incluyendo estadísticas de género (CP/doc.5081/14); sumándose a aquellos mandatos que solicitan a la SG la presentación trimestral de informes de gestión administrativa y financiera, ante la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios (CAAP), que incluyan información sobre la gestión de recursos humanos, entre ello, la información sobre nuevos nombramientos, cargos de confianza, transferencias de personal, reclasificaciones, renuncias y ceses de contratos, así como el efecto de estos cambios sobre el presupuesto y la distribución de género y representación geográfica (AG/RES.1 (XLII-E/11); y de la distribución a los Estados Miembros de un Registro de Personal actualizado que incluya estadísticas desagregadas por sexo, grado y paso, país de origen, lugar de destino, fondo y proyectos que financia el cargo, fecha de ingreso, etc.(AG/RES. 2755(XLII-O/12).

Secretaría de Asuntos Hemisféricos: La *Secretaría de Cumbres de las Américas* actúa como memoria institucional del Proceso de Cumbres de las Américas, y así juega un rol fundamental en el seguimiento de la implementación de los mandatos e iniciativas derivados del Proceso de Cumbres, incluyendo la VIII Cumbre de las Américas (Lima, abril 2018). El mandato 56 del Compromiso de Lima, adoptado por los Jefes de Estado y de Gobierno en la VIII Cumbre en abril de 2018, referido a “Actuar de manera que las acciones de seguimiento emanadas de este Compromiso de Lima promuevan el avance sobre la equidad e igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el Hemisferio”, es también pertinente a los esfuerzos de la Secretaría de Cumbres.

La **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)**, como parte de su mandato de promover y proteger los derechos humanos en las Américas, ha concebido una estrategia para abordar los asuntos relacionados con la igualdad de género desde una perspectiva de derechos humanos. Para implementar esta estrategia la CIDH creó la *Relatoría Especial sobre los Derechos de las Mujeres* en 1994, a fin de revisar la medida en que la legislación y las prácticas de los Estados afectan los derechos de las mujeres y dan cumplimiento a las obligaciones generales de igualdad y no discriminación consagrados en los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, como la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará. Desde su creación, la Relatoría de los Derechos de las Mujeres ha desempeñado un papel fundamental en la labor de la CIDH al contribuir a la formulación de nueva jurisprudencia dentro del sistema de casos individuales, y mediante el apoyo a la investigación de temas que afectan a los derechos de las mujeres a nivel regional y en determinados países de la región, a través de visitas en el terreno y de la publicación de los informes regionales y de país. La CIDH también hace alusión a la *Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex*, en funciones desde 2014, para ocuparse de temas de orientación sexual, identidad y expresión de género y diversidad corporal Su creación demuestra el compromiso de la CIDH para fortalecer y reforzar su labor en la protección, promoción y monitoreo de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex.

La **Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL)** en 2018 adoptó las siguientes declaraciones y resoluciones sobre el tema: (i) Decisión COM/CITEL/DEC. 104 (XXXV-18): Alianza de Mujeres Rurales: Empoderando Mujeres Rurales a través de las TIC; (ii) Resolución CCP.I/RES. 292 (XXXII-18): Taller sobre empoderamiento de mujeres y niñas a través de las TIC; (iii) Resolución CCP.I/RES. 293 (XXXII-18): Términos de referencia de los grupos de trabajo y relatorías del CCP.I (y con esta nueva estructura los temas, actividades y trabajos relacionados con la equidad de género quedaron a cargo del Grupo de Trabajo sobre Políticas y Regulación (GTPR) bajo la Relatoría sobre Banda Ancha, Acceso Universal, inclusión digital y equidad de género; (iv) AG/RES. 2917 (XLVIII-O/18): Papel prioritario de la Organización de los Estados Americanos en el desarrollo de las telecomunicaciones/tecnologías de la información y la comunicación a través de la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL); (V) Declaración de Buenos Aires aprobada el 14 de marzo de 2018, por medio de la cual se reconoció la necesidad de adoptar políticas públicas orientadas a resolver los problemas que afectan a nuestros pueblos, en particular a mujeres y niñas, personas con discapacidad y otras personas con necesidades específicas, utilizando las TIC como un medio a esos fines, acordando la importancia de mejorar la calidad y diversidad de servicios TIC prestando especial atención a los grupos vulnerables y aquellos con necesidades específicas, los pueblos originarios, poblaciones alejadas y/o de difícil acceso; con el objetivo de incrementar la inclusión digital, pudiendo incorporar la participación de las comunidades en el despliegue de sus redes conforme los Objetivos establecidos en el Plan Estratégico para el período 2018-2022.

El Consejo Directivo del **Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (IIN)**, en el año 2007, crea, a través de la resolución CD/RES.10 (82-R/07), el Programa Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial Infantil, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes. En el año 2016, se aprueba la resolución CD/RES. 12 (91-R/16

“Transversalización de la perspectiva de género en la protección integral de los derechos de la niñez y la adolescencia”; que encomienda a su Dirección General a trabajar con la CIM y la sociedad civil en la incorporación de la perspectiva de género como herramienta para todo el ciclo de los proyectos; en las evaluaciones y diagnósticos relacionados a la garantía de derechos de niños, niñas y adolescentes; a promover la integración efectiva de la transversalización de la perspectiva de género en todas las fases del accionar de los sistemas existentes de protección integral a la infancia y adolescencia en la región; y a promover el intercambio de buenas prácticas y la asistencia técnica como mecanismos que permitan fortalecer la labor que adelanta el IIN y los Estados Miembros en materia de género para la garantía de los derechos de la infancia y adolescencia. En el 2018, durante la 93 Reunión Ordinaria del Consejo Directivo del IIN se aprobó la resolución RES 14 (93-R/18) para poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra las niñas, niños y adolescentes para poner en marcha acciones de capacitación, sensibilización, prevención y protección, dirigidas a la erradicación de la violencia en todas sus formas, incluyendo los castigos corporales y humillantes, y en todos los entornos de desarrollo y socialización de niñas, niños y adolescentes, con especial atención en los grupos que tradicionalmente han sido marginados y/o discriminados.

La **Organización Panamericana para la Salud (OPS)**, adicionalmente a los mandatos reportados para períodos anteriores, refiere para 2015 la Evaluación del Plan de Acción para la ejecución de la Política en materia de Igualdad de Género que incluye Líneas Estratégicas de Acción propuestas (Documento CD54/INF/2). En septiembre de 2017, la OPS adoptó la Política sobre Etnicidad y Salud (CSP29/7, Rev. 1) es el único referente a nivel global, e insta a ampliar y promover la participación de los diferentes grupos, considerando el enfoque de género en la elaboración de las políticas de salud y su implementación.

El **Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)** informa que a través de la Junta Interamericana de Agricultura-JIA (que es el máximo órgano de Gobierno del IICA) se aprobó en 199 la resolución IICA/JIA/Res.342(X-O/99) “Incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Institucionales” por medio del cual se decide incorporar la perspectiva de género al sistema institucional del IICA, y se le solicita al Director General del IICA que la política de género del Instituto se exprese también en las acciones e instrumentos de cooperación técnica de la institución. Mas recientemente se aprobó la resolución IICA/CE/Res. 629 (XXXVIII-O/18) del Comité Ejecutivo por medio del cual se aprueba el Plan de Mediano Plazo (PMP) 2018-2022 del Instituto, donde se establece como eje transversal de la Cooperación Técnica del Instituto el tema de género y juventud rural.

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

A la pregunta de si su *departamento/unidad/organismo cuenta con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades*, la mayoría de las instancias que respondieron al cuestionario indicaron adelantar con alguna estrategia para la integración de la perspectiva de género en sus actividades. Muy pocas instancias indicaron no hacerlo, y se nota que estas son mayormente de servicios administrativos, y no de programas que adelanta la Organización.

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

específicos y en el marco de reuniones de nivel ministerial); en el ámbito Social bajo el Departamento de Inclusión Social a través de todo su programa de acción; la CIDH (acciones a través de la Relatoría Especial sobre los Derechos de las Mujeres y la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI); CITEL (coordinación de los trabajos señalados por su Comité Directivo), la CIP (a través del Subcomité de la Mujer del Sector Portuario), la OPS (implementación del Plan Estratégico 2014-2019 donde se ratifica la igualdad de género como tema prioritario (transversal) para el Secretariado y los Estados Miembros), y la PADF (a través de su Plan Estratégico).

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

- En la *Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados*, el *Departamento de Planificación y Evaluación (DPE)*, como departamento responsable del desarrollo de herramientas y procedimientos que facilitan la gestión de proyectos basada en resultados, es responsable de promover la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de formulación, diseño, monitoreo y evaluación de proyectos. Durante el diseño y formulación de propuestas de proyectos, la Sección de Apoyo a la Gestión de Proyectos del DPE brinda asesoría técnica a las áreas para que incorporen la perspectiva de igualdad de género en sus propuestas a ser presentadas ante el Grupo de Trabajo y la Comisión de Evaluación de Proyectos. El DPE, en estas dos instancias, hace seguimiento a las observaciones brindadas y junto con la CIM, el DPE insta a las áreas a que tomen en cuenta la perspectiva de igualdad de género. Cuando los proyectos se encuentran en etapa de ejecución, el DPE hace seguimiento a la integración sistemática de la perspectiva de género como aspecto transversal y solicita información desagregada por género en los indicadores, así como sobre los beneficiarios del proyecto. Además formula recomendaciones relacionadas con la inclusión de la perspectiva de género, dirigidas al equipo de proyecto para que sean tomadas en cuenta durante la ejecución del proyecto. En la fase de evaluación del proyecto, la cual la coordina el DPE, se contempla el análisis de la incorporación perspectiva de género. En particular, desde el 2017, el DPE se ha enfocado en desarrollar herramientas para el seguimiento de las acciones implementadas por las áreas en respuesta a las recomendaciones de las evaluaciones externas de proyectos. Complementariamente, el DPE cuenta con una base de datos de proyectos que contienen indicadores de género en la que se podrá medir el grado de incorporación y ver el avance de los indicadores de proyectos en ejecución. También esta base de datos toma en cuenta la incorporación de recomendaciones de evaluaciones externas relacionadas con la inclusión de perspectiva de igualdad de género. A través de su Programa de Capacitación en Gestión de Proyectos, el DPE entrena al personal de la organización y a funcionarios de las Misiones Permanentes ante la OEA haciendo énfasis en la incorporación de la perspectiva de género en todos los ciclos de los programas o proyectos de la organización. Este Programa de Capacitación en Gestión de Proyectos contempla dos talleres que se hacen regularmente. Por su parte, el *Departamento de Prensa y Comunicación* tiene presente la necesidad de luchar por la igualdad de género, tanto en su política interna como en la política de comunicaciones. y hace esfuerzos por avanzar la igualdad de género, lo cual incluye la difusión de información asociada al tema. Con relación a la *Sección de Desarrollo Organizacional*, en 2017 se desarrolló una Estrategia de Implementación del Plan Estratégico y un Programa de Desarrollo Organizacional, que busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Organización y apoyar la implementación del Plan Estratégico Integral 2016-2020 de la OEA. Uno de los elementos clave de la Estrategia de Implementación del Plan Estratégico son los Programas-Integrados (PI) que ofrecen respuestas integrales a problemas del hemisferio desde la perspectiva de los cuatro pilares de la Organización (Derechos Humanos, Democracia, Seguridad Multidimensional y Desarrollo Sostenible). Durante el 2018 se avanzó en el diseño de un Programas-Integrado piloto (PI) en el que se trabajó inter-disciplinariamente y se incluyó la perspectiva de género y derechos en el análisis y diseño del programa. Por otro lado, se avanzó en la elaboración del Marco de Competencias que la organización necesita para continuar en su proceso de

transformación/fortalecimiento. Asimismo, se logró operacionalizar el marco de competencias en una base de datos de competencias, la cual incluye entre las áreas de competencias temáticas, “género, derechos y diversidad”, como un área de conocimiento transversal.

- En la *Secretaría para Asuntos Jurídicos*, el *Departamento de Cooperación Jurídica* indica que las mujeres están integralmente involucradas en las actividades del MESICIC dada su participación como expertas titulares en el Comité de Expertos. A pesar que la OEA no tiene control o influencia sobre el nombramiento de las expertas nacionales, debe hacerse notar que de los 31 Expertos Titulares, 9 son mujeres, además de 15 representantes alternas. Tal y como en el caso de todos los Expertos, las Expertas se benefician al elaborar el análisis del progreso de otros países, y al compartir las buenas prácticas de sus países con respecto a los temas previstos en la Convención. El DCJ también destacó que las mujeres en general también se benefician en el mediano y largo plazo de las actividades del MESICIC. Los efectos perniciosos de la corrupción recaen de manera desproporcionada en segmentos vulnerables de la población, tales como las mujeres. Las mujeres ya de por sí enfrentan discriminación política e institucional, y la corrupción de la sociedad agrava estas injusticias. La lucha contra la corrupción a través de las operaciones del MESICIC promueve los derechos e igualdad de las mujeres. El *Departamento de Asesoría Legal (DAL)* indicó haber resuelto diversas consultas planteadas por la Secretaría Ejecutiva de la CIM y otros departamentos de la Organización que tratan temas de género y otros, y presta la apropiada y correspondiente asesoría legal.
- En la *Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia*, el *Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO)* ha establecido una política de sensibilización en temas de género para sus funcionarios/as y miembros de las Misiones de Observación Electoral (MOEs) de la OEA. La perspectiva de género se está incluyendo en la formulación e implementación de proyectos. También se realizan esfuerzos para desagregar la información de las MOEs por sexo y ampliar la participación de mujeres en la estructura de las MOEs, especialmente en posiciones de toma de decisión. Cuenta con metodologías para la observación electoral y para la observación de financiamiento político-electoral, ambas con enfoque de género, las cuales ya han sido implementadas en la región. El *Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales*, a través de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz (MAPP/OEA) cuenta con un área de género, creada en 2012, la cual brinda apoyo a las diferentes áreas temáticas de la Misión a fin de incorporar el enfoque de género y de derechos de las mujeres en las labores de acompañamiento, monitoreo y verificación de la misma. Adicionalmente, desde el área de Construcción de Paz se cuenta con estrategias que responden a: (i) la creación del énfasis número quince de la Misión en septiembre de 2018 denominado: “Dinámicas de participación de las mujeres y sus organizaciones en torno a la construcción de paz territorial y la apropiación de herramientas normativas y de políticas públicas con enfoque de género por parte de la institucionalidad y la sociedad civil”; (ii) la incorporación del enfoque de género de manera transversal en la metodología de acompañamiento y monitoreo en los énfasis de restitución de tierras, reparación a víctimas, participación y paz territorial; (iii) la incorporación del enfoque de género en el ciclo de los proyectos; y (iv) la implementación de proyectos específicos en el tema de género y que corresponde a la Estrategia de acompañamiento a la agenda de género y derechos de las mujeres en la paz territorial. El área de Justicia de la MAPP/OEA adelanta un esquema de monitoreo y apoyo a la implementación de escenarios de Justicia Transicional, respuesta judicial del Estado en materia de Justicia a las amenazas contra la paz y la interrelación entre la Justicia Ordinaria, Jurisdicción Especial para la Paz y Jurisdicción Especial Indígena entre otras acciones. En ese sentido, la perspectiva de género está transversalizada en cada acción, incorporando categorías de análisis sobre la igualdad de género así como un análisis diferenciado en materia de género. Con respecto a la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH), cada uno de sus componentes (prevención y combate a la corrupción, reforma de la justicia penal, reforma político-electoral y seguridad pública) contemplan como parte de sus actividades incorporar la promoción de los derechos de las mujeres y capacitaciones sobre esta temática. Asimismo, la selección de su

personal local e internacional se realiza procurando un balance de género. La MACCIH indicó contar con un marco lógico (2017-2018) con indicadores de desempeño para medir el éxito de sus resultados y un Plan de Acción (2017) diseñado para implementar sus actividades, en los cuales se han integrado de manera horizontal la perspectiva de género y derechos de la mujer. Adicionalmente se ha capacitado a todos los funcionarios en temas de género y se llevado a cabo un trabajo con la colaboración de USAID y de Canadá para la incorporación de estrategias de género en las actividades de la Misión. Bajo los esfuerzos de la Oficina de la OEA en la Zona de Adyacencia Belice-Guatemala, se incluyen actividades específicas destinadas a apoyar la justicia para las personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las mujeres y las niñas. La Oficina de la Zona de Adyacencia y su personal se dedican a asegurar que las comunidades, especialmente las mujeres y los niños, se sientan seguras y bienvenidas, y que la Oficina sirva como un espacio seguro para la interacción, el aprendizaje y el diálogo. La matriculación de mujeres en el Programa de Cultura de Paz ha aumentado, y las mujeres representan al menos el 50% de los estudiantes matriculados. Además, los padres (generalmente madres) son bienvenidos a asistir y participar en muchas de las actividades de Cultura de Paz.

- En la **Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)**, El *Departamento de Desarrollo Económico* está integrando la perspectiva de igualdad de género y derechos en sus programas y proyectos, en la agenda de reuniones ministeriales, además de contar con proyectos específicamente orientados a fortalecer el empoderamiento económico de mujeres a través de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Adicionalmente el Departamento de Desarrollo Económico reporta que la estrategia de incorporación de la perspectiva de igualdad de género se trabaja asegurando la participación equitativa entre hombres y mujeres en lo posible en todas sus actividades; promueve el intercambio de buenas prácticas entre los países miembros sobre programas y acciones que contribuyen a la equidad e igualdad de género; y la atribución de las becas para estudios de Posgrado en Ciencia y Tecnología del Programa CONACYT-OEA-AMEXCID incluye dentro de sus criterios de selección el componente de género. Desde sus inicios en el año 2013, este programa ha distribuido más de 2300 becas a estudiantes de 25 países de la región, de las cuales el 47% fueron otorgadas a mujeres. En el tema de Puertos, la CIP reporta implementar una cuota de género en el programa de becas y en los cursos de capacitación ofrecidos por la CIP para incrementar el acceso de mujeres en el sector a programas de capacitación de alto nivel; invitación de expertas del sector portuario como ponentes en seminarios técnicos hemisféricos; uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones; y el desarrollo de base de datos de profesionales portuarias y expertas del sector.
- La **Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad** cuenta con una estrategia para incorporar la perspectiva de género en los programas y proyectos a través de una gestión intersectorial y transversal. Dentro de la SADyE, las prioridades de su *Departamento de Inclusión Social*, a los efectos de cumplir su objetivo de promover el desarrollo social con equidad, busca hacer énfasis en la tutela de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad por razones de edad, género, discapacidad, identidad, orientación y expresión de género, situación socio-económica, y/u origen étnico o geográfico situación de desplazamiento o guerra interna u otros. De este modo, la estrategia de la SADYE/DIS se basa en la transversalización e interseccionalidad del enfoque de derechos. Ello implica que junto con promover proyectos y programas específicos relacionados con el tema género, incorporan dicho enfoque en todas sus actividades, programas, proyectos e iniciativas que son impulsadas desde las diferentes secciones temáticas.
- En la **Secretaría de Seguridad Multidimensional**, la Secretaría del *Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE)*, según informara en 2015, cuenta con una política abierta para la participación de mujeres en todos sus cursos y programas, y reconoce su papel vital en los esfuerzos de los países para prevenir, combatir y eliminar el terrorismo. CICTE ha desarrollado una estrategia para contabilizar e incluir en los reportes de misión de todos sus eventos, el número de participantes

desagregado por sexo y otras variables. La *CICAD* cuenta con un Plan de Acción 2016-2020 de la Estrategia Hemisférica sobre Drogas la cual incluye la perspectiva de igualdad de género y derechos de la mujer en sus ejes temáticos de acción. El *Departamento de Seguridad Pública* indica que a pesar de no contar con una estrategia específica en la materia, promueve la inclusión de la perspectiva de género y de derechos como eje transversal en todos sus proyectos y actividades. Asimismo, el DPS mantiene colaboraciones directas con las demás unidades de la Secretaría de Seguridad Multidimensional, específicamente en la creación conjunta de propuestas y proyectos con el enfoque de prevención de la violencia contra niñas y mujeres y en la participación equilibrada de mujeres y hombres en talleres y paneles promovidos por el Departamento. El *Departamento contra la Delincuencia Organizada Transnacional (DDOT)*, ha incluido en sus propuestas de programas la integración de la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades, procurando incorporar componentes relacionados a identificar situaciones de vulnerabilidad que sufren las mujeres en situaciones vinculadas a actividades criminales, a fin de promover iniciativas tendentes a disminuir las probabilidades de abuso contra las mujeres, ya sea por parte de los organizaciones criminales o por los organismos de investigación, persecución y de justicia penal, especialmente en cuanto a su situación jurídica, promoviendo salidas alternativas. El DDOT mantiene como política, dentro del marco del seguimiento a las capacitaciones y actividades de asistencia técnica que se brinda a los Estados Miembros, identificar brechas de género puntuales.

- En la *Secretaría de Asuntos Hemisféricos*, el *Departamento de Gestión Pública Efectiva*, cuenta con una estrategia que busca, por un lado, sensibilizar y capacitar a su personal sobre la importancia de integrar un enfoque de género en sus actividades y de incorporarla gradualmente de manera transversal en sus proyectos, cursos virtuales, reuniones ministeriales, redes, guías, estudios y en todo su quehacer, y establecer una relación de coordinación con la CIM para apoyar el cumplimiento del plan de trabajo del departamento. Para ello, capacita y sensibiliza a su personal, integra el enfoque de género en los perfiles de proyectos y en su presupuesto, analiza los cursos en línea, así como la Guía de Estrategias y Mecanismos para la Gestión Pública Efectiva, e identifica y presenta experiencias exitosas de gestión con perspectiva de género en el marco del Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP), y busca introducir la perspectiva de género en sus reuniones ministeriales. También ha mantenido reuniones con la CIM a fin de obtener retroalimentación y asesoramiento para la incorporación de la perspectiva de género, derechos y diversidad en todas en sus actividades. Por otro lado, la *Secretaría de Cumbres* promueve la la integración del enfoque de igualdad de género, derechos y diversidad a lo largo del Proceso de Cumbres. Asimismo, promueve la participación paritaria en sus actividades toda vez que es posible. Adicionalmente, se destaca que la estrategia de comunicación de la Secretaría de Cumbres es sensible al enfoque de género, derechos y diversidad. Como parte de dicha estrategia, la Secretaría de Cumbres permanentemente promueve a través de sus redes sociales los mandatos y avances en dicha materia por parte de los Estados y Organizaciones. Igualmente, en el departamento se promueve la utilización de un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones, así como en los informes sobre las actividades con la sociedad civil y actores sociales, y otros ámbitos de trabajo. Respecto al *Museo de Arte de las Américas*, se busca resaltar el trabajo de mujeres artistas, curadoras y académicas dentro de sus programas, y en la medida de lo posible tener una representación equitativa de artistas, curadores y académicos, así como explorar temáticas de género en sus exposiciones.
- En la *Secretaría de Administración y Finanzas*, la *Oficina del Secretario Ejecutivo* señala que las estrategias y esfuerzos de la SAF respecto a la integración de la perspectiva de género se plasman a través del Departamento de Recursos Humanos (DRH), el cual es el ente executor por medio de sus actividades. Indica que la SAF apoya plenamente las iniciativas que surjan de cualquiera de sus departamentos y se compromete a la difusión de información que ayude a implementar el PIA. El *DRH* continua sus esfuerzos por integrar el balance de género (i) proporcionando a la SG/OEA información de su situación actual en temas de distribución geográfica y género dentro de los

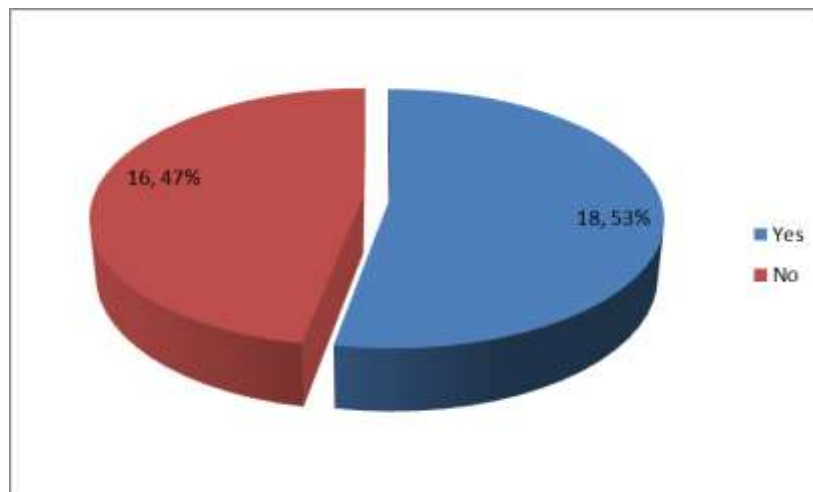
Informes Trimestrales de los Recursos Humanos de la OEA, así como en los Registros de Personal, (ii) a través de la distribución de un reporte a Directores, como parte del programa de Pasantías, en donde se les informa de la situación actual de representación geográfica y de género en sus áreas, con el fin de emitir recomendaciones sobre la nacionalidad y género de futuros pasantes, (iii) proporcionando a las áreas un reporte de representación de género por área como elemento a ser considerado en el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento; y desde 2016, (iv) incluyendo en los anuncios de empleo, información que refleja el compromiso de la OEA en obtener personal diverso y en tomar en cuenta amplia representación geográfica y la igualdad y equidad de género en la selección de candidatos. El *Departamento de Compras* indica que la compañía que brinda los servicios de administración de viajes (que abarca aproximadamente 10% de las compras adjudicadas por la SG/OEA) fue constituida y es manejada por su fundadora (mujer). En tal sentido del Departamento señala que al menos el 10% por ciento de compras son adjudicadas a empresa(s) establecida(s) por mujeres.

- Los *Organismos Autónomos y Descentralizados* manifestaron entre sus estrategias lo siguiente:
 - La **CIDH** ha concebido una estrategia para abordar los asuntos relacionados con la igualdad de género desde una perspectiva de derechos humanos, como parte de su mandato de promover y proteger los derechos humanos en las Américas. Con apoyo de sus Relatorías sobre los Derechos de las Mujeres y asuntos LGBTI aborda temas vinculados a género y los derechos de las mujeres en la implementación de los mecanismos del sistema interamericano de derechos humanos: (i) el procesamiento de peticiones individuales con causas específicas de género; (ii) la tramitación de medidas cautelares; (iii) el litigio de casos ante la Corte Interamericana; (iv) la preparación de visitas in loco; (v) la convocatoria de audiencias temáticas; y (vi) la publicación de informes de país y regionales sobre distintos temas pertinentes a los derechos de las mujeres. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha aprobado su plan estratégico para el periodo 2017-2021 y ha incorporado como eje transversal la igualdad de género y la diversidad.
 - La **OPS**, implementa su mandato de igualdad de género en salud, a nivel corporativo (políticas internas que promuevan paridad de sexo) y, toda la programación técnica a nivel regional y en los países..
 - El **IIN**, como parte de su Plan de Acción 2015-2019, contempla dentro de sus enfoques para la acción impulsar el enfoque de género y de derechos. En 2018, el IIN se propuso profundizar en el estudio y formación sobre el espacio de intersección entre el género, la infancia y la diversidad sexual, y se adelantaron talleres internos orientados a reflexionar sobre las diferentes aristas que se presentan en la intersección entre género, infancia y diversidad sexual a lo largo del ciclo de vida de niñas, niños y adolescentes.
 - En **CITEL**, La Declaración de Buenos Aires adoptada por los Representantes de los Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) en la Séptima Reunión Ordinaria de la Asamblea de la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL), celebrada en la ciudad de Buenos Aires, República Argentina, del 13 al 15 de marzo de 2018, reconocieron que las telecomunicaciones/TIC constituyen los instrumentos más eficientes para facilitar el acceso de todos a la información y a la educación, y para posibilitar la libertad de expresión, componentes esenciales en la promoción de la democracia, la defensa de los derechos humanos, la garantía de la seguridad y el fomento del desarrollo integral y la prosperidad de la región. Además, de reconocer la necesidad de adopción de políticas públicas orientadas a la resolución de los problemas que afectan a nuestros pueblos, en particular a las mujeres y niñas, personas con discapacidad y otras personas con necesidades específicas, utilizando las TIC como un medio a esos fines. La nueva Relatoría sobre Banda Ancha, Acceso Universal, inclusión digital y equidad de género bajo el Grupo de Trabajo sobre Políticas y Regulación (GTPR) del Comité Consultivo Permanente I (CCP.I): Telecomunicaciones/Tecnologías de la Información y la Comunicación tiene como objetivo

- la creación de capacidad y entendimiento dentro de las administraciones de la CITEC y en la región sobre cómo diseñar políticas, programas y proyectos innovadores que permitan crear capacidades y empoderen a las mujeres y las niñas a través de las TIC, trabajando estrechamente y fomentando asociaciones con los Miembros de la CITEC, organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y expertos en cuestiones de género. El aprovechamiento de las nuevas tecnologías como facilitadoras de buenas causas e innovación centrada en las telecomunicaciones/TIC para la reducción de la brecha digital, la integración social, el equilibrio de género y el crecimiento económico inclusivo ayudaran en la implementación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible de manera que nadie en ningún lado quede rezagado.
- La **Oficina del Inspector General** indica que hace una evaluación anual de los principales riesgos de la Organización y en función de ello establece los programas y áreas a auditar en el año. Como parte de esa evaluación la OIG considera entre los posibles programas a auditar la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos por parte de la Secretaría General de la OEA.
 - El **Tribunal Administrativo** indica que garantiza la igualdad procesal entre las partes y el principio de imparcialidad en la función judicial en la resolución de toda controversia que involucre a los miembros del personal de la Secretaría General, con independencia del género de los recurrentes. Cabe destacar además que en toda controversia tramitada ante esta instancia el Derecho aplicable es la legislación interna de la Organización, de modo que este órgano tendrá competencia para dirimir controversias que surjan con motivo de alegaciones de infracción de las Resoluciones de la Asamblea General, Órdenes Ejecutivas (como la 18-01) o Reglas de Personal orientadas a asegurar la igualdad de género. El **Instituto Interamericano de Geografía e Historia (IPGH)** ha adoptado en lo pertinente, los lineamientos de la Comisión Interamericana de Mujeres, especialmente en cuanto a contribuir decididamente con los objetivos de igualdad de género en el ámbito institucional del Organismo, apoyando la paridad en la participación y representación institucional así como el liderazgo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, fomentando el diálogo participativo sobre las políticas institucionales para apoyar los derechos de las mujeres en base a los instrumentos reglamentarios del Instituto.
 - La **Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF)** indica que en su Plan Estratégico el enfoque en género es transversal en las líneas y acciones previstas y en la implementación de programas. Específicamente, PADF indica que para promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres se adoptan varias estrategias, como la reducción de la pobreza vía el emprendimiento individual o comunitario, prevención y recuperación de desastres, promoción de los valores democráticos y sociales de la OEA, y la inclusión social de grupos vulnerables, como comunidades indígenas, LGBTI y afrodescendientes.

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

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

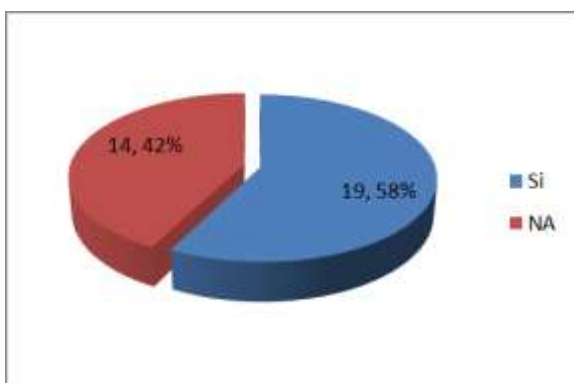


Del total de departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados que respondieron el cuestionario, el 53% (18) (instancias) indicaron que actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones o comités interamericanas/os y/o reuniones ministeriales o similares. Algunas de estas instancias indicaron que el tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres se encuentra presente en la/s comisione/s/comités interamericanos o reuniones ministeriales o similares de las que actúan como Secretaría. Asimismo, algunas manifestaron ser Secretaría Técnica/Ejecutiva de foros a nivel ministerial o de altas autoridades, indicando el impacto potencial que la OEA, a través de dichos foros sectoriales de alto nivel, puede tener para avanzar a nivel interamericano la perspectiva de igualdad de género y de derechos.

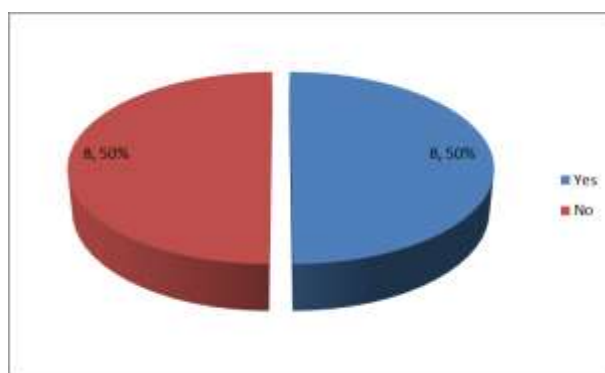
D. Esfuerzos puntuales hacia la implementación del PIA (políticas, programas y proyectos)

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

Departamentos de la SG/OEA y Organismos
Autónomos y Descentralizados



Oficinas Nacionales



A raíz de la consulta efectuada a los departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados de *si cuentan o no con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la igualdad de género y derechos de las mujeres*, de los 35 cuestionarios recibidos, el 57% (20 en total) respondieron afirmativamente. Esta pregunta fue efectuada también a las Oficinas Nacionales, de las cuales el 50% (8), respondió afirmativamente. A pesar de estos índices, varias de las instancias indicaron que no necesariamente todos sus proyectos fueron concebidos para el propósito mencionado, aunque sí teniendo en cuenta la perspectiva de género y de derechos en el marco de la implementación.

De las respuestas recibidas, (ver detalle en Sección III), a continuación se destacan, los departamentos y organismos que cuentan con proyectos o programas a través de los cuales han venido promoviendo la igualdad de género y derechos de las mujeres.

Secretaría	Departamentos / instancias	Nombre de Proyectos / Programas
Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)	Departamento de Desarrollo Económico	<ul style="list-style-type: none"> Taller “Hacia el fomento de la participación de la mujer en la investigación científica en América Latina” Panel sobre “Mujeres en Ingeniería”, realizado en el entorno de la Conferencia Anual del Consorcio Latinoamericano y del Caribe de Instituciones de Ingeniería (LACCEI) y de la Cumbre “Ingeniería para las Américas”, organizada conjuntamente con la OEA Programa de becas CONACYT-OEA-AMEXCID HUB de Comercialización y Transferencia de Tecnología para las Américas Noveno Intercambio para la Competitividad de las Américas en Innovación y Emprendimiento (ACE) en Israel y Alemania Decimo Intercambio para la Competitividad de las Américas en Innovación y Emprendimiento (ACE) en California Foro de Competitividad de las Américas Co-organización del Panel “Mujeres en Ingeniería” Videoconferencias en seguimiento al Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de MIPYMEs Expandiendo el potencial socioeconómico del patrimonio cultural en el Caribe. Fase III: Mejorar el marco para el desarrollo de una economía de patrimonio en el caribe
	Comisión Interamericana de Puertos	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento a Mujer Sobresaliente en el Sector Portuario de las Américas 2018 Segunda encuesta sobre igualdad de género en el sector portuario
Secretaría de Fortalecimiento a la Democracia	Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO)	<ul style="list-style-type: none"> Metodología para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Misiones de Observación Electoral Metodología para la Observación del Financiamiento Político-Electoral en las Misiones de Observación Electoral Metodología para Observar Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en los Procesos Electorales Metodología Justicia Electoral Fortalecimiento de los procesos electorales en Honduras a través de reformas electorales que tomen en consideración las recomendaciones de la MOE/OEA Honduras 2017.
	Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales	<ul style="list-style-type: none"> Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH-OEA) MAPP: Estrategia de acompañamiento a la agenda de género y derechos humanos de las mujeres en la paz territorial MAAP-OEA: Video-transformación. Aporte a la reconciliación entre mujeres desmovilizadas, mujeres víctimas del conflicto armado colombiano y mujeres residentes en zonas vulnerables en el departamento del Valle del Cauca. MAPP: Énfasis No. 15 “Dinámicas de participación de las mujeres y sus organizaciones en torno a la construcción de paz territorial y la apropiación de herramientas normativas y de políticas públicas con enfoque de género por parte de la institucionalidad y la sociedad civil”. Fortalecimiento de las capacidades y la participación de las mujeres en los procesos de la jurisdicción especial y en los espacios de toma de decisión de los gobiernos indígenas Implementación de las Medidas de Fomento de la confianza entre Belize y Guatemala

Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad	Departamento de Inclusión Social	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador (GTPSS). • IV Reunión de La Comisión Interamericana de Desarrollo Social en el ámbito del CIDI-OEA; Proyecto de documento de "Declaración interamericana de de Prioridades en materia de Desarrollo Social, Equidad e Inclusión Social: Superando la Pobreza Multidimensional y Cerrando las Brechas de Inequidad Social: hacia una Agenda Interamericana de Desarrollo Social" • Red Interamericana de Protección Social (RIPSO) (Plataforma virtual) • Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, PAD-OEA • Programa de Promoción de la Educación Inclusiva en las Américas • Programa de Acción para el Decenio de las Américas de los Afro-descendientes • Proyecto Sistema Interamericano de Educación • Proyecto de Voceras Comunitarias de la Nutrición en la zona del Corredor Seco de Guatemala • Fortalecimiento de Competencias en Operadores Judiciales y otros actores sobre el ejercicio de la Capacidad Jurídica y el Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad • Programa de Acción del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de Personas con Discapacidad • Sistema Continuo sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI)
Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y Gestión por Resultados	Sección de Desarrollo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Piloto Programa-Integrado: Mitigando las causas de la migración por necesidad.
	Departamento de Planificación y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico Cuatrienal/Planificación Estratégica/ Programa de Capacitación en Gestión de Proyectos
Secretaría Seguridad Multidimensional (SSM)	CICAD	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de Evaluación Multilateral (MEM): Proceso de Evaluación del Mecanismo de Evaluación Multilateral • Observatorio Interamericano sobre Drogas (OID): Género en el sistema de justicia penal: explorando alternativas basadas en evidencias para encarcelación por delitos relacionados con las drogas • Fortalecimiento Institucional: Salud y Vida en las Américas (SAVIA) • Observatorio Interamericano sobre Drogas (OID): Sistema Interamericano de Datos Uniformes sobre el Consumo (SIDUC) en países Latinoamericanos • Observatorio Interamericano sobre Drogas (OID): Sistema Interamericano de Datos Uniformes sobre el Consumo (SIDUC –Caribbean) • Reducción de la Oferta: Programa Interamericano para el fortalecimiento de la Equidad de Género en las Agencias de combate a las Drogas (GENLEA/CICAD)
	CICTE	<ul style="list-style-type: none"> • II Foro Internacional y Ciberseguridad • Cyberwomen Challenge • Taller nacional titulado "El rol de las mujeres en las agencias de gobierno y el control fronterizo: experiencias y desafíos"
	Departamento de Seguridad Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Red Interamericana de prevención de la violencia y el delito • Programa Interamericano de Prevención de la Violencia y el Delito • Promoviendo el acceso y mejora de los recursos para la asistencia y protección a víctimas de trata de personas en San Pedro Sula, Honduras • Asistencia y Protección Comunidad LGBTI y otras Víctimas de Trata de Personas en Guatemala
Secretaría Administración y Finanzas (SAF)	Departamento Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA
Secretaría de Asuntos Hemisféricos	Departamento de Gestión Pública Efectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Red Interamericana de Compras Gubernamentales (RICG) • Escuela de Gobierno • Programa de Universalización de las Identidad Civil en las Américas (PUICA): Proyecto "Facilitar el acceso a la identidad civil de los habitantes en 11 municipios de los Departamentos de Chocó, Nariño, La Guajira y Antioquia en Colombia afectados por el conflicto armado" • Fortalecimiento de los sistemas de contratación pública para Latinoamérica y El Caribe - Red

		Interamericana de Compras Gubernamentales
	Secretaría de Cumbres	<ul style="list-style-type: none"> Programa Fortalecimiento de la participación de la sociedad civil y actores sociales en el Proceso de Cumbre Programa Grupo de Trabajo Conjunto de Cumbres
	Museo de Arte de las Américas	<ul style="list-style-type: none"> Exhibición: Cartografías Intimas

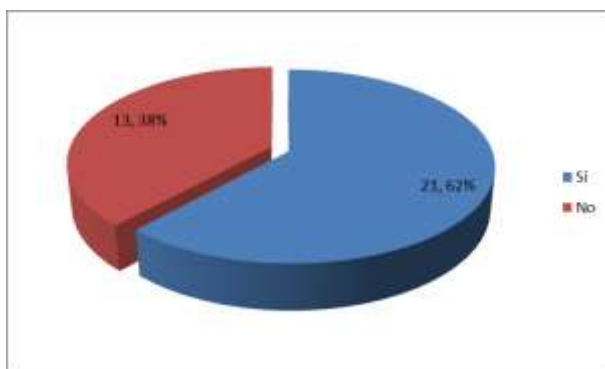
Organismos Autónomos y Descentralizados	
CIDH	<ul style="list-style-type: none"> Acciones a través de la Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres
OPS	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del Plan de Acción para la Implementación de la Política de Género de la OPS 2015-2019
CITEL	<ul style="list-style-type: none"> Taller sobre Género y TIC Alianza de Mujeres Rurales: Empoderando Mujeres Rurales a través de las TIC Celebración del Día Internacional de la Niñas (26 de abril 2018)
IIN	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Cooperación Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes Programa Interamericano de Capacitación
IPGH	<ul style="list-style-type: none"> Uso y manejo de símbolos cartográficos e imágenes táctiles estandarizados para la enseñanza de la Geografía e Historia Metodología para el análisis de las políticas y prácticas de desarrollo y ordenamiento territorial en América Latina, casos de estudio: Ecuador, Paraguay, Argentina y México Seminario panamericano sobre paisaje y ordenamiento territorial: Patrimonios productivos La circulación de textos españoles de enseñanza en tres países suramericanos: Ecuador, Colombia y Perú , fundamento de la educación de los ciudadanos, en las tres primeras décadas del siglo XIX Convocatoria a la Beca en estudios de Posgrado en Ciencias de la Tierra
PADF	<ul style="list-style-type: none"> Mejorando la Asistencia Humanitaria, Capacidad Institucional y Protección para personas desplazadas por el conflicto en Colombia Empoderamiento Económico para el Desarrollo y la Resiliencia de las Mujeres Engaging Indigenous Women to Prevent and Counter Trafficking in Person STEM Americas

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

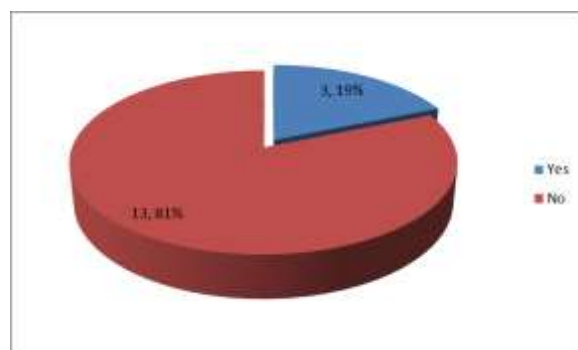
E. Capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos

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

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados



Oficinas Nacionales



De los departamentos de la SG y Organismos Autónomos y Descentralizados que respondieron al cuestionario, el 62% (21) respondió que cuenta con capacidad técnica para implementar la perspectiva de género y de derechos de las mujeres. De las Oficinas Nacionales, solamente el 19% (3) señaló contar con esta capacidad técnica.

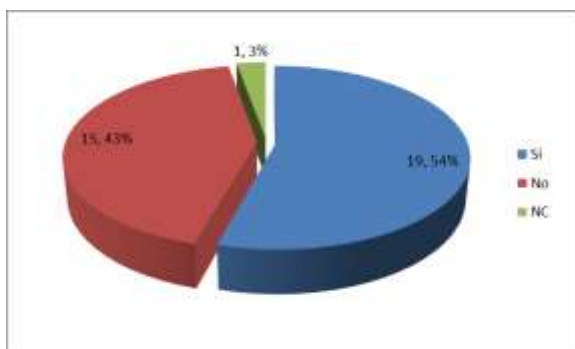
Respecto a la naturaleza de la capacidad técnica que indicaron tener, las respuestas incluyeron: contar con personal profesional capacitado en género mediante los cursos impartidos en la OEA, personal con formación más profunda y mayor experiencia sobre género y departamentos que cuentan con expertas/os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

Las Oficinas Nacionales destacan, como parte de la capacidad en género con la que cuentan, la orientación y capacitación recibida de la SG/OEA, la preparación que algunos/as representantes ya contaban antes de su designación y el acceso a la experiencia de instituciones socias locales. Ocho (8) Oficinas Nacionales (50% de las oficinas que respondieron al cuestionario) manifiestan que al menos un/a funcionaria/o de la misma ha participado en capacitación sobre género o en cursos/seminarios relacionados, aunque no necesariamente en el período.

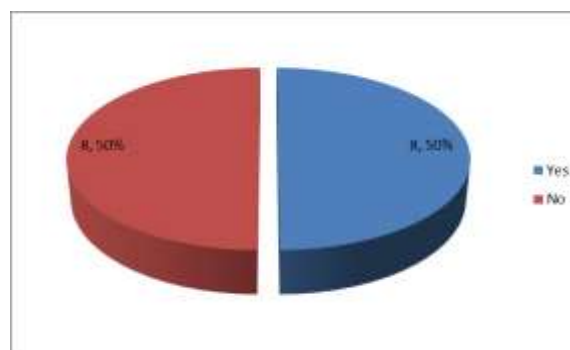
Durante el período, la CIM ofreció, con el apoyo del Portal Educativo de las Américas, las ediciones 14, 15, 16, 17 y 18 del curso en línea “Enfoque de género y de igualdad de derechos en políticas, programas y proyectos”, de diez semanas de duración. Personal de todas las instancias de la SG/OEA incluyendo de las Oficinas Nacionales fueron invitados a participar en el curso, y 24 funcionarios/as de la SG/OEA tomaron este curso en el año 2018. Con respecto al curso de Planificación Estratégica con Enfoque de Género, también con apoyo del Portal Educativo de las Américas se ofrecieron la cuarta y quinta ediciones de dicho curso, capacitando un total de 3 funcionarios/as y consultores/as de la SG/OEA en el año 2018.

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

Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados



Oficinas Nacionales



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

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

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

Cabe destacar en esta sección las solicitudes de la MAPP/OEA y de manera especial, el Área de Construcción de Paz para establecer un plan de acompañamiento por parte de la CIM para potenciar el alcance técnico y político del desarrollo de las acciones proyectadas para el Énfasis de género y paz en lo local dentro del POA 2019 y que comprende: 1. Fortalecimiento de procesos de mujeres comunales por medio de sus formas de organización, proyectos colectivos y agendas políticas con enfoque de género, derechos de las mujeres y paz en lo territorial-nacional, reconociéndose y agenciándose desde y para la pluralidad y heterogeneidad de la acción comunal; 2. Incremento de la gobernabilidad y gobernanza local con enfoques de género, paz y perspectiva interseccional a través del posicionamiento, incidencia y acompañamiento a la gestión pública de las mandatarias locales en zonas de alta prioridad de la misión; 3. Fortalecimiento de la capacidad organizativa y de movilización de la agenda de género por parte de las plataformas de mujeres en los espacios de implementación de los acuerdos, construcción de paz desde lo local e interlocución política regional-nacional con actores institucionales y sociales estratégicos; 4. Promoción de la apropiación de las herramientas jurídicas y de política pública del enfoque de género y construcción de paz por parte de la institucionalidad nacional y local, así como su capacidad de diálogo social con las mujeres de la sociedad civil.

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

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

Con el fin de conocer los esfuerzos que los Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados llevan a cabo para promover la integración de los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de equidad e igualdad de género en los informes publicados por la Organización, aspecto del PIA que se destaca en la AG/RES.2831 (XLIV-014) se solicitó a todas las instancias de la OEA y Órganos, información al respecto. El 61.75% de las instancias que respondieron al

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

H. Metas Operativas con enfoque de género y de derechos

Respecto a la pregunta de los programas, proyectos y otras actividades asociadas a las Metas Operativas de 2018² aprobadas para su departamento/unidad/organismo que integren una perspectiva de género y/o derechos, el 56% (19 entidades) indicaron contar con los mismos.

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

Respecto a la pregunta si en las entidades particulares se ha llevado a cabo alguna iniciativa interna de sensibilización y/o capacitación con el personal sobre la igualdad y/o la discriminación de género, algunas áreas contestaron afirmativamente, aunque la mayoría indicaron que no se hacen capacitaciones formales sobre el tema. Se destacan las siguientes capacitaciones realizadas por las diferentes áreas:

- DECO: Se incluye el tema de género en las capacitaciones de las Misiones de Observación Electoral,
- Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad: se realizó una capacitación interna sobre la problemática LGBTI
- Departamento de Recursos Humanos: contribuyó con actividades dirigidas a necesidades específicas de cada género en respuestas a estadísticas y tendencias de los y las funcionarios/as en la sede. A través de la Unidad de Salud, el DRH promovió el bienestar de la mujer y el hombre con actividades dirigidas a ambos géneros en el aspecto de condicionamiento de la salud física, mental y emocional en forma de actividades de salud preventiva y sesiones de conceptos prácticos de medicina alternativa y complementaria como quiropráctica, acupuntura, meditación, terapia de masaje, clases de yoga y zumba. Adicionalmente DRH implementó un taller de salud financiera con el propósito de ofrecer estrategias para la planificación patrimonial.
- CICAD: Reducción de la Oferta: En el sexagésimo cuarto período ordinario de sesiones de la CICAD llevado a cabo del 19 al 21 de noviembre de 2018 en Washington D.C., se realizó un panel sobre la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas y programas relacionados con las drogas con el objetivo del panel fue sensibilizar a los Comisionados de la CICAD, representantes de Misiones Permanentes y demás participantes en la reunión sobre la incorporación de un enfoque de en dos frentes: por un lado, en el diseño y ejecución de iniciativas sobre alternativas al encarcelamiento y reintegración social, y, por otro, en el fortalecimiento de las capacidades de los Estados Miembros para dismantelar organizaciones criminales vinculadas al narcotráfico, enfatizando la transversalización de una perspectiva de género como factor que ayuda a incrementar la efectividad de las operaciones antidrogas.
- CIDH: Las y los especialistas que integran la Secretaría Ejecutiva y las Relatorías de las Mujeres y de asuntos LGBTI han participado en el transcurso del 2018 en una diversidad de actividades sobre derechos de las mujeres y de asuntos vinculados con la igualdad de género.
- El INN indicó haber desarrollado un ciclo de talleres internos sobre la interseccionalidad entre infancia, género y diversidad sexual. A su vez está proyectada la realización de un seminario con expertos sobre la temática para el primer semestre de 2019.

² Las Metas Operativas 2018 de la Secretaría General de la OEA se encuentran disponibles en: http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning_&Control/POAs/Plan_Operativo_Anuar_2018_SPAN.pdf

- OPS indicó haber realizado diálogo con todo el personal y la Directora de la OPS sobre la importancia de paridad de sexo y clima organizacional para la igualdad de género
- FUPAD indicó haber llevado a cabo un taller para todo el personal sobre género e inclusión.
- IICA: El Ciclo de conferencias de Género y Juventud con dos conferencias: Género y Mujer Rural, ofrecido por Miriam Abramovay; y Transformando las relaciones de género: abordando los conflictos de entre hombres y mujeres, ofrecido por William Keepin PhD. y Cinthya Brix PhD. Ambos abiertos a técnicos y especialistas de diferentes áreas y transmitido vía web a los países miembros del IICA. Y finalmente uno cerrado con especialistas de género denominado como Conversatorio Género y Mujer Rural.

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

Con base en la información recibida de las distintas instancias, esta sección aborda las acciones específicas realizadas por las mismas en seguimiento al PIA entre marzo 2018 y febrero 2019.

A. SECRETARÍAS Y DEPARTAMENTOS DE LA SG/OEA

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

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

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

a. Departamento de Planificación y Evaluación (DPE)

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

Durante el período, el DPE siguió proporcionando asistencia técnica a las áreas técnicas mediante reuniones con las mismas bajo el Grupo de Trabajo de la Comisión de Evaluación de Proyectos (CEP), y a través de reuniones de seguimiento para incentivar a dichas áreas a que incluyan actividades sensibles al género, en proyectos a implementar y en ejecución. Asimismo, la asistencia se ofrece mediante talleres sobre formulación de proyectos, y sobre monitoreo y evaluación de proyectos, que incluyen información sobre el análisis del problema desde un enfoque de género e indicadores sensibles a género.

A través del Grupo de Trabajo de la CEP y la CEP misma, de los cuales el DPE actúa como Secretaría, la CIM expone sus comentarios y recomendaciones a los perfiles de proyectos los cuales son enviados a los equipos encargados de los mismos con el fin de que sean tomados en cuenta durante su diseño e implementación. El DPE hace seguimiento a los comentarios con las áreas con el fin de incentivar que estén incluyendo actividades sensibles al género en los proyectos. La coordinación y trabajo conjunto que mantiene el DPE con la CIM es fundamental para incentivar a los equipos de las

diferentes áreas a incluir el enfoque de género y de derechos en la formulación, así como en otras etapas del ciclo de proyectos/programas según sea requerido.

El DPE busca Desarrollar insumos para el fortalecimiento de la planificación y gestión estratégica basada en resultados dentro de la OEA, que permiten monitorear y evidenciar de forma global el aporte de la organización a la región y de las áreas/secretarías a la visión y difundir y sensibilizar a los ejecutores de proyectos en la necesidad de incluir la perspectiva de género en todo el ciclo de gestión.

b. Departamento de Prensa y Comunicaciones

El DPC manifiesta que practica una política de igualdad de género en su trabajo cotidiano. Difunde notas de prensa, comunicados y actividades incluyendo aquellas que promueven la igualdad de género y derechos de las mujeres.

c. Sección de Desarrollo Organizacional

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

Uno de los elementos clave de la Estrategia de Implementación del Plan Estratégico son los Programas-Integrados (PI) que ofrecen respuestas integrales a problemas del hemisferio desde la perspectiva de los cuatro pilares de la Organización (Derechos Humanos, Democracia, Seguridad Multidimensional y Desarrollo Sostenible). Durante el 2018 se avanzó en el diseño de un Programas-Integrado piloto (PI) para mitigar las causas de la migración en los países del norte de Centroamérica. En el proceso de análisis, diseño y elaboración del programa-Integrado se experimentó una nueva forma de trabajar mediante equipos multidisciplinarios. Estos equipos, compuestos por funcionarios de distintas Secretarías, que representan los diferentes pilares de la OEA, brindaron diferentes perspectivas-incluyendo la perspectiva de género y derechos- en el análisis y diseño del programa. La CIM fue parte de este equipo multidisciplinario.

Por otro lado, se avanzó en otro componente de la estrategia: la elaboración del Marco de Competencias que la organización necesita para continuar en su proceso de transformación/fortalecimiento. Asimismo, se logró operacionalizar el marco de competencias en una base de datos de competencias, la cual incluye entre las áreas de competencias temáticas, “género, derechos y diversidad”, como un área de conocimiento transversal. Para fortalecer las competencias organizacionales se implementó la primera fase de capacitación en: Análisis Prospectivo; Pensamiento Estratégico y Planeación Estratégica, Creatividad, Innovación y Gestión del Cambio. Estas capacitaciones- en las que participaron 44 mujeres y 34 hombres, responden a las brechas de competencias identificadas en la primera fase del ejercicio de mapeo realizado a finales del 2018.

2. Secretaría de Asuntos Jurídicos (SAJ)

a. Departamento de Asesoría Legal

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

b. Departamento de Cooperación Jurídica

El DCJ actúa como Secretaría Técnica del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC) y de las reuniones de Ministros de Justicia y otros Ministros, Procuradores o Fiscales Generales de las Américas (REMJA), que incluye los temas sobre asistencia mutua en materia penal y extradición, y delito cibernético. El DCJ ha indicado que la integración de las mujeres se ve reflejada en las distintas actividades del MESICIC donde ellas actúan como titulares en el Comité de Expertos participando en el proceso de análisis del progreso de otros países y compartiendo buenas prácticas usadas en sus países de origen con respecto a los temas previstos en la Convención.

El DCJ también manifiesta que la lucha contra la corrupción a través de las operaciones del MESICIC promueve los derechos e igualdad de género al combatir las injusticias y la discriminación política e institucional generada por la corrupción. Los efectos perniciosos de la corrupción recaen de manera desproporcionada en segmentos vulnerables de la población, tales como las mujeres. Las mujeres ya de por sí enfrentan discriminación política e institucional, y la corrupción de la sociedad agrava estas injusticias. La lucha contra la corrupción a través de las operaciones del MESICIC promueve los derechos e igualdad de las mujeres.

3. Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia

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

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

La *Metodología para la Observación del Financiamiento Político-Electoral en las Misiones de Observación Electoral (MOEs)*, ha permitido al DECO profundizar en el análisis y recomendaciones emitidas a los países desde una perspectiva de género con especial atención a las diferencias y barreras entre mujeres y hombres en el acceso al financiamiento político.

La *Metodología para Observar la Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en los Procesos Electorales* está orientada a identificar los obstáculos y limitaciones que estos grupos enfrentan al momento de ejercer sus derechos políticos, como por ejemplo, barreras que afrontan para ejercer el derecho al voto, para emprender una candidatura o para ser elegidos/as/. El proyecto presta especial atención a las barreras de las mujeres indígenas en cuanto a su participación política. En el año 2017 esta metodología fue aplicada para las elecciones de México y Brazil.

La *Metodología de Justicia Electoral (2014-2018)* busca observar los procesos y mecanismos de resolución de quejas electorales. Los componentes de dicha metodología incluyen la revisión del andamiaje normativo, la identificación de los mecanismos parte de la fase probatoria, la observación sobre la eficacia de los recursos legales existentes y un análisis sobre los organismos electorales

responsables. A través de esta metodología se prestará especial atención a las denuncias y acciones de violencia dirigidas hacia las mujeres. La metodología fue completado en 2018 y se publicará durante 2019.

Adicionalmente, el DECO busca Contribuir al fortalecimiento de los procesos electorales en Honduras, a través de la entrega de propuestas de reforma electoral formuladas por un Grupo de Expertos de la OEA, que tomen en consideración las recomendaciones de la MOE/OEA Honduras 2017.

b. Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales

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

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

Área de Construcción de Paz: Estrategia de acompañamiento a la agenda de género y derechos humanos de las mujeres en la paz territorial. Este proyecto nace a propósito de la coyuntura de conversaciones de paz entre el Gobierno de Colombia y la guerrilla del Ejército de Liberación Nacional (ELN) y se comienza a materializar en enero del año 2018. Con la suspensión de la Mesa y el cambio de gobierno nacional, encabezado por el ahora presidente de la República, Iván Duque Márquez, se redefinió de manera significativa el alcance inicial del presente proyecto y las posibilidades de incidencia directa con ambas delegaciones. Ante este escenario, la Misión valoró como una oportunidad el reforzamiento del respaldo y acompañamiento político, técnico y financiero a los procesos organizados y no organizados de mujeres previamente identificados por ser dinamizadores de la paz en lo local y de la agenda pública de género y paz en lo nacional. Debido a lo anterior y, atendiendo a los lineamientos del Jefe de Misión, se definieron seis (6) líneas de trabajo que estructuran la Estrategia de Acompañamiento a la agenda de género y derechos humanos de las mujeres en la paz territorial. A partir de lo anterior, se enfocaron esfuerzos en esta coyuntura al fortalecimiento territorial, por un lado, de los procesos de mujeres en zonas de influencia de esta guerrilla, y por otro, de aquellos con resonancia y acción colectiva nacional y subregional. Énfasis No. 15 “Dinámicas de participación de las mujeres y sus organizaciones en torno a la construcción de paz territorial y la apropiación de herramientas normativas y de políticas públicas con enfoque de género por parte de la institucionalidad y la sociedad civil”.

En septiembre de 2018 se creó el énfasis como una decisión estratégica de elevar el monitoreo, acompañamiento e incidencia en torno a la agenda de género y paz como una dimensión propia dentro del Área de Construcción de Paz. Con lo anterior, la Misión prestará especial atención y apoyo a las dinámicas de participación y representación de las mujeres y sus organizaciones en la construcción de paz territorial y la apropiación de herramientas normativas y de políticas públicas con enfoque de género por parte de la institucionalidad y la sociedad civil. De manera específica, se profundizará el monitoreo en los ámbitos de la estructura y acción comunal, la gobernabilidad y gobernanza local con enfoque de género, la participación política, diversa y territorialmente activa de las organizaciones del movimiento de mujeres y derechos humanos en las conversaciones de paz e implementación de los acuerdos y, finalmente, los patrones de violencia basada en género (VBG) por razones políticas y asociadas al conflicto armado contra mujeres en cargos de elección popular, en el ejercicio político y en el liderazgo social.

Área de Justicia: Fortalecimiento de las capacidades y la participación de las mujeres en los procesos de la jurisdicción especial y en los espacios de toma de decisión de los gobiernos indígenas. Más allá del proyecto Video Reconciliación (respuesta posterior), en el marco de la estrategia de fortalecimiento a la jurisdicción especial indígena que esta Misión lidera desde el Área de Justicia, se ha previsto una acción en particular dirigida a las mujeres indígenas y es el fortalecimiento de las capacidades y la participación de las mujeres en los procesos de la jurisdicción especial y en los espacios de toma de decisión de los gobiernos indígenas. En este marco la misión ha trabajado en dos frentes uno a nivel nacional con el apoyo a la conformación de la Comisión Nacional de Mujeres Indígenas de la Mesa Permanente de Concertación Indígena y otro a nivel local con el fomento de sensibilización y capacitación de los capítulos de justicia de los distintos cabildos y asociaciones de cabildos. Durante 2018 las acciones realizadas fueron: A nivel nacional: A. La generación de una sesión de la COCOIN sobre el tema de justicia y mujer indígena; y B. La primera sesión de la Comisión Nacional de Mujeres en dónde se generó un informe sobre el estado de cumplimiento del Auto 092 (Corte Constitucional) que buscaba establecer medidas para la protección de la mujer indígena; a nivel local: 1. La realización de una Mesa Departamental de Coordinación Interjurisdiccional en el Departamento del Putumayo en la cual se discutió la problemática de violencia contra la mujer indígena y en especial de violencia sexual, así como la respuesta que la jurisdicción ordinaria y la indígena han tenido frente a los sucesos de este tipo; 2. El desarrollo de una mesa preparatoria para la Mesa Departamental de Coordinación Interjurisdiccional del Departamento del Cauca, en dónde se preparó a las mujeres pertenecientes al Consejo Regional Indígena del Cauca en materia de jurisdicción especial indígena, mecanismos locales y nacionales para la coordinación, se discutió la problemática local en materia de justicia y se realizó el protocolo de la mesa atendiendo las necesidades específicas de las mujeres en región, garantizando además la participación de una representante del capítulo mujer en el marco de la Mesa a futuro.

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

En términos generales, los procesos de selección y contratación del personal del MACCIH-OEA se llevarán a cabo bajo una perspectiva de género y derechos de la mujer, promoviendo la paridad de género en los miembros de la Misión. Además, incluya en las descripciones de funciones de los miembros de la Misión un requisito mínimo de conocimientos en el campo de los derechos humanos y los derechos de las mujeres, según corresponda. En la actualidad la Misión cuenta con un total de 62 integrantes de los cuales el 40% son mujeres y el 60% son hombres.

Además, se considerarán los siguientes datos específicos:

1. Prevención y lucha contra la corrupción: La selección de equipos internacionales y locales de jueces, fiscales y expertos forenses (grupo de trabajo anticorrupción del MACCIH) prestará especial atención a la perspectiva de género y derechos de las mujeres. Además, personal local de mujeres y hombres que será capacitado para servir en la Misión, lo que mejorará las capacidades de las mujeres que trabajan en el campo de la investigación criminal.

2. Reforma del sistema de justicia penal: Bajo esta división se estableció el observatorio del sistema de justicia penal bajo la vigilancia y la coordinación de la sociedad civil. El Observatorio realiza informes y evaluaciones que proporcionen más información para monitorear el progreso de la reforma del sistema de justicia hondureño. En este sentido, el Observatorio trabaja con las organizaciones de la sociedad civil en diversos temas relacionados con las mujeres y sus derechos para que formen parte de estas actividades del proceso del observatorio para así fomentar el mejoramiento del sistema de justicia en el país bajo una perspectiva de género y derechos de las mujeres.

3. Reforma político-electoral: Entre las actividades que se llevaron a cabo en esta división, se realizaron una serie de cursos y seminarios de capacitación para actores políticos hondureños destinados a

guiar los debates sobre temas de derecho electoral y financiamiento de partidos políticos que considerarán un tema de género y derechos de la mujer. Además, durante la elaboración de la Ley de Financiamiento se incluyeron temas como: i) financiamiento público para el liderazgo de las mujeres; y ii) cobertura mediática y publicidad destinada a la participación política de las mujeres.

4. Seguridad Pública: Entre sus actividades principales, esta división centrará su trabajo en la protección de los funcionarios de justicia que trabajan en actividades anticorrupción, así como en la protección de testigos. Se considerará que se presta especial atención al componente de protección de testigos para incluir a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, incluidos los grupos minoritarios de mujeres y las poblaciones vulnerables.

➤ Misión Belice-Guatemala

El proyecto incluye actividades específicas destinadas a apoyar la justicia para las personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las mujeres y las niñas. La Oficina de la OEA en la Zona de Adyacencia brinda asistencia humanitaria en forma de ayuda y acción diseñada para salvar vidas, aliviar el sufrimiento y mantener y proteger a personas y comunidades en la Zona de Adyacencia, que son las más vulnerables. Específicamente, el apoyo se proporciona a través de la provisión de combustible para el transporte, comida, billetes de autobús, donación de útiles escolares y juguetes y refugios durante la noche para los deportados. Los beneficiarios son las escuelas, los bomberos, los hospitales y las familias necesitadas cuya situación está directamente relacionada con incidentes en la Zona de Adyacencia y al fortalecimiento de las medidas de confianza en esa área.

El apoyo a la niñez y juventud también forma parte de los esfuerzos de la Oficina de la OEA en la Zona de Adyacencia, orientada a la promoción y desarrollo de una cultura de paz. En coordinación con los Alcaldes de las comunidades a ambos lados de la Línea de Adyacencia, la Oficina OEA / Zona de Adyacencia facilita el idioma, el deporte, la carpintería, la artesanía, la escultura, la música (instrumentos de cuerda y viento), el canto, la cocina, y programas de capacitación para estudiantes beliceños y guatemaltecos que residen en la zona. El objetivo de este programa es ayudar a reducir las tensiones en la Zona de Adyacencia facilitando un clima de confianza, interacción, diálogo y colaboración entre los miembros más jóvenes de las comunidades que viven en la Zona. Concretamente, el programa ofrece:

- Mayor acceso a la educación no formal para los adolescentes y para los miembros de la comunidad a través de los talleres de capacitación.
- La Oficina de la OEA en la ZA inició un proceso de consultas, a través de encuestas, a los potenciales beneficiarios de los proyectos. Esto con el objetivo de ampliar la participación de los diferentes sectores de la población.

El proceso se retroalimentó con las inquietudes de los grupos mayoritariamente excluidos de las comunidades (jóvenes y mujeres). Los talleres fueron escogidos en base a las boletas de encuesta. Teniendo en cuenta la situación de seguridad se optó por brindar las clases en las instalaciones de la OEA/ZA. Para coadyuvar a la participación de las mujeres se abrieron los cursos en los horarios requeridos por las participantes. Por último, se permitió que asistan acompañadas por miembros de sus familias, los cuales rápidamente pasaron a engrosar la lista de estudiantes. Como resultados de estos esfuerzos se:

- Aumentó la matrícula de mujeres en el programa de cultura de paz, logrando una participación de más del 50%.
- Desarrollaron habilidades técnicas y vocacionales que permitieron a los participantes involucrarse en futuros medios de vida productivos.
- Logro una mayor comunicación intercultural, trabajo en equipo, interacción y cooperación entre los miembros de la comunidad de la Zona de Adyacencia.

- Cambió el comportamiento y las actitudes hacia las comunidades vecinas y se forjaron valores comunes de paz, fraternidad y tolerancia.
- Se obtuvo una mayor participación de los niños y jóvenes en la vida institucional y en las actividades cotidianas de sus comunidades y en el desarrollo de aficiones como método para animar a los adolescentes a encontrar una dirección positiva en la vida.
- Se fortalecieron las alianzas entre las autoridades de los gobiernos locales, los funcionarios de migración y las escuelas de ambos lados de la Línea de Adyacencia.
- Se aumentó la autoestima y la confianza entre los jóvenes en la Zona de Adyacencia desarrollando habilidades para resolver problemas, capacitándolos para generar cambios y actuar como agentes de esperanza para una convivencia más pacífica y respetuosa.

Además, durante los últimos 12 años la Oficina de la OEA en la Zona de Adyacencia ha promovido y ejecutado campañas comunitarias de limpieza y recolección de basura; apoyo a las campañas de la Teletón y al mantenimiento y mejoramiento de las escuelas de la Zona de Adyacencia; se ha donado computadoras, software y otros equipos especializados a instituciones académicas y centros culturales; se han contratado maestros; donado instrumentos musicales; y renovado la infraestructura de las municipalidades de la zona, incluyendo pinturas y señalización básica.

La Oficina de la OEA / ZA promueve un espacio abierto para que las mujeres sientan que pueden utilizar los servicios de la Oficina de la OEA / ZA. La Oficina de la Zona de Adyacencia y su personal se dedican a asegurar que las comunidades, especialmente las mujeres y los niños, se sientan seguras y bienvenidas, y que la Oficina sirva como un espacio seguro para la interacción, el aprendizaje y el diálogo. La matriculación de mujeres en el Programa de Cultura de Paz ha aumentado, y las mujeres representan al menos el 50% de los estudiantes matriculados. Además, los padres (generalmente madres) son bienvenidos a asistir y participar en muchas de las actividades de Cultura de Paz.

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

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

a. Departamento de Inclusión Social

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

En el marco del *Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador (GTPSS)*, al cierre de 2018 se cuenta con informes revisados de 11 Estados parte sobre el primer agrupamiento de derechos (Seguridad Social, Educación y Salud) Se han recibido además, los informes de 8 Estados Parte correspondientes al segundo agrupamiento de derechos referidos a derechos laborales y libertades sindicales, derecho a la alimentación adecuada, derecho a un medio ambiente sano y derechos culturales. Estos informes constituyen una herramienta clave para registrar avances en áreas como Medidas anti-discriminación en el acceso al trabajo y Programas anti-discriminación por motivos de género en materia laboral; Existencia de programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población vulnerable o

tradicionalmente discriminada como es el caso de las mujeres, jóvenes, políticas públicas o programas de Erradicación de la desnutrición maternal, por ejemplo.

A través del proyecto *Sistema Interamericano de Educación*, se ha producido una guía de estrategias de reducción de la desigualdad educativa con el fin de guiar a los Estados Miembros en sus esfuerzos por abordar el problema de la desigualdad educativa y fortalecer sus capacidades para desarrollar políticas públicas que contribuyan a avanzar en las metas del ODS 4 a nivel nacional. Se destacan 10 estrategias de política que han mostrado ser efectivas para reducir la inequidad educativa. a través de acciones que responden efectivamente a necesidades diversas para incluir de manera activa a poblaciones que han sido históricamente excluidas o discriminadas entre ellas, niños, niñas y adolescentes, en situación de pobreza y vulnerabilidad. El objetivo es que estas estrategias, sus desafíos y lecciones aprendidas puedan ser analizadas y sirvan de insumo a los Estados Miembros la OEA a la hora de repensar, revisar y definir sus propias estrategias.

El *Programa de Promoción de la Educación Inclusiva en las Américas* es un programa de Promoción de la Educación Inclusiva para personas con discapacidad como derecho humano, mediante la organización de talleres de capacitación, promoción y toma de conciencia a desarrollarse en América Latina. El programa busca capacitar a los diferentes actores públicos y privados que son claves dentro del gobierno, la comunidad y procesos educativos en los países, en teoría, prácticas y políticas públicas de inclusión educativa en todos los niveles del sistema educacional y fortalecer a las familias y a las personas con discapacidad de diferentes organizaciones respecto al paradigma de derechos humanos sobre las personas en situación de discapacidad, a fin de promover su ejercicio activo como agentes facilitadores del acceso y la inclusión educativa de calidad de sus familiares y pares, y de su autonomía personal y vida independiente en la comunidad.

Proyecto de Voceras Comunitarias de la Nutrición en la zona del Corredor Seco de Guatemala, iniciado en febrero 2017, mediante el cual se busca brindar conocimientos técnicos, estrategias, herramientas de liderazgo y de comunicación a las participantes valiéndose de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación para replicar el conocimiento aprendido, complementado con un programa de alfabetización focalizado en nutrición. Como parte de la implementación de este proyecto se ha realizado una compilación de los diferentes estudios sobre desnutrición con información oficial de instituciones gubernamentales. El documento resume los principales factores sociales, económicos, institucionales y culturales que determinan la desnutrición infantil en la región del Corredor Seco, incluyendo la situación particular de niños y niñas en esta zona. Se ha generado también una evaluación de necesidades para reforzar la implementación del componente de cambios de comportamiento en los hábitos de nutrición en los que se basa la Estrategia Nacional de Desnutrición Crónica. La evaluación recomienda que un tema clave a tener en cuenta es que los hábitos alimenticios, desde la selección y compra de alimentos hasta el tamaño de las porciones, están determinados por factores familiares, culturales y sociales, así como por la capacidad de gasto y la oferta y demanda de productos y que estas decisiones recaen usualmente en las mujeres del hogar.

En el marco de la *Red Interamericana de Protección Social (RIPSO)*, se está trabajando en la implementación de un proyecto de intercambio de experiencias entre el Ministerio de Desarrollo Social de Paraguay y el Ministerio de Desarrollo Social de Panamá. El MIDES Paraguay trabaja para fortalecer la implementación del Plan de Acción de Género en todo el ciclo de las políticas, programas y proyectos del Ministerio de Desarrollo Social de Paraguay.

En el tema de migración, el *Sistema Continuo de Reportes sobre Migración en las Américas (SICREMI)* tiene como objetivo documentar las tendencias de los movimientos migratorios en el continente anualmente, y se propone de manera prioritaria conocer las características de la migración femenina en la región para el diseño de políticas que contemplen las especificidades del fenómeno. La

variable género está siendo considerada en los reportes de SICREMI e incluso se han dedicado capítulos a la llamada feminización de la migración. En el transcurso de 2018, se ha empezado el ciclo para el próximo informe 2019, enviando los pedidos de información a los países, mismos que priorizan el desglose por género. Se ha trabajado con los países a través de asesorías técnicas, para que puedan presentar los datos desagregados por género, a fin de que se pueda profundizar en el análisis de la situación de las mujeres migrantes en las Américas. También se desarrolló el documento de proyecto para el próximo ciclo SICREMI, en el que se contempla fondos para ampliar la asesoría técnica a los países en el manejo de la información migratoria, particularmente en lo que se refiere a desagregación por género. Adicionalmente, en el marco del programa Integrado liderado por la Consejería Estratégica, se desarrolló una propuesta de proyecto para mejorar la capacidad de los poderes legislativos de Honduras, El Salvador y Guatemala para abordar de manera adecuada los problemas de gobernanza migratoria en la región. El proyecto contempla la sensibilización de las legislaturas sobre las necesidades específicas de las mujeres migrantes, que permitan el diseño de políticas y programas que tomen en cuenta dichas necesidades para garantizar sus derechos.

En el tema de protección de personas con discapacidad, dentro del *Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad*, PAD-OEA, durante el año 2018 y por resolución de la Asamblea General de la OEA se creó un grupo de trabajo mixto entre los Estados Partes de la CIADDIS y las organizaciones de personas con discapacidad de representación regional y nacional asociadas a la OEA, cuyos representantes fueron elegidos de manera transparente y democrática con la facilitación y coordinación de la División de Organizaciones Sociales de la SADYE y el DIS. Uno de los criterios para la selección de las y los miembros de este grupo mixto por parte de la sociedad civil fue el equilibrio de género. Los otros criterios fueron: representatividad, trayectoria y conocimiento en el tema, equilibrio geográfico y de tipos de discapacidad. Este Grupo de Trabajo, además de elaborar la actualización del PAD conforme a los ODS, la Agenda 2030 y la Convención de Naciones Unidas por los Derechos de las Personas con Discapacidad, actualización aprobada por la AG 2018, También trabajó, en conjunto con el CEDDIS, en la revisión de los indicadores de cumplimiento tanto para el nuevo PAD 2016-2026, como para la CIADDIS. En el marco del cumplimiento de los objetivos del PAD en materia de educación es que se ha venido implementando el Programa de Promoción de la Educación Inclusiva en las Américas OEA-ORITEL (del cual se hablará más adelante) y el Ciclo de Webinars sobre Educación Inclusiva (5 sesiones), con la participación de alrededor de 300 actores claves, gubernamentales y de los sistemas educativos de la región durante el segundo semestre del 2018. En diciembre 2018, en el marco de la celebración del Día Internacional de la Persona con Discapacidad, la SADYE-DIS organizó un evento de celebración, con la participación de la mayoría de las y los representantes de las Misiones Permanentes ante la OEA, misiones observadoras, la Universidad Gallaudet de Washington DC, la Georgetown University y otros actores claves.

Mediante el proyecto *Fortalecimiento de Competencias en Operadores Judiciales y otros actores sobre el ejercicio de la Capacidad Jurídica y el Acceso a la Justicia de Personas con Discapacidad*, se busca capacitar a tomadores de decisiones en los niveles ejecutivo, legislativo y judicial, así como también a actores de la sociedad civil, en torno al derecho al ejercicio de la capacidad jurídica y el acceso a la justicia de personas con discapacidad. Durante el 2018 se capacitó virtualmente a Operadores Judiciales y Sociedad Civil de República Dominicana, con un aproximado de participación de 100 personas. También se dio apoyo técnico al Consejo Nacional de la Discapacidad y el Ministerio de Justicia del Perú para la elaboración de un Reglamento que acompañe al Decreto Legislativo que aprueba el derecho al ejercicio de la capacidad jurídica de personas con discapacidad sin restricciones en ese país. Finalmente, también se ofreció capacitación presencial a la Corte Suprema de Justicia de Chile en la temática, por invitación de la misma Corte.

El *Programa de Acción para el Decenio de las Américas de los Afro-descendientes* tiene como objetivo, a nivel de la OEA, ampliar y fomentar la cooperación, el intercambio de experiencias y buenas

prácticas para el fortalecimiento de las estructuras gubernamentales que, en cada Estado, desarrollan políticas públicas y mecanismos para la promoción de la igualdad racial, y promover un mayor conocimiento y respeto de la diversidad de la herencia y la cultura de las personas afrodescendientes y de su contribución al desarrollo de las sociedades. En junio de 2018, se creó la Red Interamericana de Altas Autoridades sobre Políticas para Poblaciones Afrodescendientes (RIAFRO) en el marco de la primera reunión Interamericana de Altas Autoridades sobre políticas para poblaciones afrodescendientes y del cumplimiento del Programa de Acción para el Decenio. La RIAFRO/OEA trabajará para promover el diálogo, la coordinación, y la colaboración permanente entre autoridades nacionales, con el objetivo de procurar la implementación de políticas para personas de descendencia africana, según las obligaciones internacionales y regionales en las Américas. Para el periodo 2018-2019, la RIAFRO/OEA tiene como presidenta del Comité de Gestión a la Sra. Susana Matute, Directora para Políticas para Población Afroperuana del Ministerio de Cultura del Perú.

5. Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)

a. Departamento de Desarrollo Económico (DDES)

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

➤ Sección de Comercio y Desarrollo Económico

El programa de *Empoderamiento Económico y Comercio* está orientado a promover la participación de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMEs) en el aprovechamiento de oportunidades de negocio vinculados al comercio internacional y turismo. Busca favorecer la inclusión económica de MIPYMEs dirigidas por mujeres y grupos vulnerables (pequeños productores agrícolas, pequeñas empresas turísticas, grupos indígenas y jóvenes) y brindar apoyo al fortalecimiento institucional y humano en materia de negociación, implementación y administración de acuerdos comerciales. En el curso del 2018 se realizaron Videoconferencias en seguimiento al Diálogo Interamericano de Altas Autoridades de MIPYMEs con el objetivo de brindar a los países la oportunidad de continuar intercambiando buenas prácticas e identificando oportunidades concretas de cooperación horizontal

➤ Sección de Competitividad, Innovación y Tecnología

Se realizó el taller “Hacia el fomento de la participación de la mujer en la investigación científica en América Latina” con el objetivo de generar un espacio de intercambio de conocimientos y experiencias, de discusión y aprendizaje, sobre la participación de la mujer en la investigación científica en América Latina con miras a generar recomendaciones de política pública. Adicionalmente se realizó el panel sobre “Mujeres en Ingeniería”, realizado en el entorno de la Conferencia Anual del Consorcio Latinoamericano y del Caribe de Instituciones de Ingeniería (LACCEI) y de la Cumbre “Ingeniería para las Américas”, organizada conjuntamente con la OEA, con el objetivo de concientizar al público a la importancia de la igualdad de género y diversidad en los estudios y carreras de ciencia e ingeniería en la región.

El Programa de Becas CONACYT-OEA-AMEXCID, en ejecución (2 rondas de asignación de becas en 2018), ofrece becas para estudios de posgrado en las áreas de ciencia y tecnología en Universidades Mexicanas. Desde sus inicios en 2013 ha distribuido más de 2300 becas a estudiantes de 25 países de la región, de las cuales el 47% fueron otorgadas a mujeres.

El HUB de Comercialización y Transferencia de Tecnología para las Américas busca ofrecer una capacitación de 90 horas a profesionales de la Oficina Nacionales de Transferencia de Tecnología, emprendedores y académicos interesados en acelerar sus tecnologías “de la idea al mercado”. Se ofreció capacitación de 40 profesionales de 12 países de la región e intercambio de experiencias y acompañamiento con 35 mentores y expertos internacionales de innovación y emprendimiento de los Centro de excelencia de la región. La Edición 2018 del HUB contó por primera vez con una mayoría de mujeres participantes (22 mujeres y 18 hombres).

Bajo el marco de la Red Interamericana de Competitividad (RIAC), el cual cuenta con un Plan de Trabajo 2016-18, cuyo Objetivo 8 se refiere a fortalecer los esfuerzos de la RIAC en los temas de equidad e igualdad de género a través del Grupo de Trabajo sobre Género y Competitividad (GTG), se realizaron el Noveno y Décimo *Intercambio para la Competitividad de las Américas en Innovación y Emprendimiento (ACE)*, en junio 2018 (Israel y Alemania) y octubre 2018 (en California) . El objetivo del ACE es mostrar ejemplos exitosos de emprendimiento, innovación, inversiones estratégicas y asociaciones público-privadas de una región / país específico que contribuya al desarrollo económico a nivel local, nacional y regional.

➤ Sección de Cultura y Turismo

El proyecto *Expandiendo el potencial socioeconómico del patrimonio cultural en el Caribe. Fase III: Mejorar el marco para el desarrollo de una economía de patrimonio en el caribe* busca contribuir al desarrollo de una economía de patrimonio de Estados del Caribe seleccionados a través de la mejora de las oportunidades económicas y la derivación de beneficios de recursos de Patrimonio Cultural de la región. El proyecto hace énfasis en Fortalecer la capacidad humana e institucional de los Estados miembros participantes, con la participación de la comunidad local, en la promoción de su patrimonio Cultural como un recurso económico viable.

b. Secretaría de la Comisión Interamericana de Puertos (CIP)

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

El programa *Reconocimiento a Mujeres Sobresalientes en el Sector Portuario de las Américas* busca reconocer la trayectoria profesional de mujeres destacadas en los sectores marítimo y portuario, incluyendo logros sustantivos, su participación, contribución y liderazgo para el desarrollo integral de los puertos de las Américas; visibilizar el papel que desempeña su liderazgo en el impulso de la competitividad; contribuir a la promoción de la igualdad de género en los Estados Miembros; y a promover un sistema portuario competitivo, socialmente responsable y con igualdad de género. Los premios fueron entregados durante conferencia hemisférica de la CIP realizada en 2018. La CIM participó activamente en la selección de las ganadoras.

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

6. Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM)

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

Proceso de Evaluación del MEM, es un programa continuo desde el año 2000 a la fecha. Lleva a cabo evaluaciones nacionales y hemisféricas de las políticas de control de drogas de los 34 Estados Miembros. Cuenta con los 34 informes nacionales de políticas de control de drogas por cada ronda de evaluación. La Séptima Ronda de evaluación inició en 2018. Esta nueva ronda está evaluando la implementación del Plan de Acción (2016-2020) de la Estrategia Hemisférica sobre Drogas (2010) de la CICAD.

Sistema Interamericano de Datos Uniformes sobre el Consumo (SIDUC) en países Latinoamericanos desde 1997, es un esfuerzo orientado a crear un sistema hemisférico de datos comparables sobre el consumo de drogas. A la fecha se han logrado estudios epidemiológicos sobre el consumo de drogas en todos los países miembros de la OEA. Todos los estudios que provienen del sistema SIDUC cuentan con una metodología comprensiva para levantar datos representativos a nivel nacional, contando siempre con un balance de género. Es importante resaltar que tres informes comprensivos sobre el consumo de drogas en el hemisferio incluyen análisis de género (2011, 2015 y 2019).

SIDUC –Caribbean: Drug Information Networks, en marcha desde 2005 para la creación de redes nacionales de información sobre drogas en los Estados Miembros del Caribe con el fin de informar las políticas y prácticas de drogas en esos países. En 2015 se creó un Sistema de Información sobre Centros de Tratamiento que muestra una gama de información estandarizada respecto a las características de las personas que buscan tratamiento. Esto permite el análisis de género que se realiza en este grupo vulnerable para que los resultados, así como recomendaciones que puedan ser articulados en base al mismo. Es importante resaltar que dos informes comprensivos sobre el consumo de drogas en el hemisferio incluyen análisis de género (2015 y 2019).

Género en el sistema de justicia penal: explorando alternativas basadas en evidencias para encarcelación por delitos relacionados con las drogas, con el objetivo de realizar estudios diagnósticos en los países participantes, aumentar la concienciación del personal de los países beneficiarios sobre la necesidad de estrategias de género diferenciadas para los delincuentes relacionados con las drogas, promover el equilibrio de género entre los operadores de DTC, proporcionar recomendaciones concretas para mejorar la entrega de alternativas a las opciones de encarcelamiento para las mujeres y las personas trans y aumentar los conocimientos y las aptitudes del personal de los países beneficiarios en el desarrollo, modificación y/o ratificación de instrumentos jurídicos relativos a los hombres, las mujeres y los delincuentes trans relacionados con las drogas.

El *Programa Género en el sistema de justicia penal: Explorando Alternativas Basadas en Evidencia al Encarcelamiento para Delitos Relacionados con las Drogas*, tiene como principal objetivo diagnosticar la inequidad de género en el sistema de justicia penal en relación a los programas de alternativas al encarcelamiento para abordar soluciones.

El *Proyecto Salud y Vida en las Américas (SAVIA)*, tiene como objetivo el desarrollo de capacidades de gestión institucional sobre drogas e integración social a nivel local, como apoyo a los gobiernos en sus procesos de descentralización de las políticas de drogas en el Hemisferio. El programa SAVIA cierra este ciclo de 2018 e inicia una nueva fase en 2019. Se espera que en marzo de 2019 se

inicie una nueva fase de SAVIA centrada en la búsqueda de estrategias locales para la integración socio-laboral de personas con problemas de drogas.

El Programa Interamericano para el fortalecimiento de la Equidad de Género en las Agencias de combate a las Drogas (GENLEA/CICAD) tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los Estados Miembros de la CICAD para dismantelar organizaciones criminales vinculadas al narcotráfico, enfatizando la equidad de género como un factor que incrementa la efectividad de las operaciones antidrogas. En 2018 se llevaron a cabo cuatro (4) Talleres Nacionales para Fortalecer la Igualdad de Género en los Organismos Nacionales Encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas, en los que se busca el empoderamiento de las mujeres en tales organismos, y se discuten medidas específicas que pueden ser implementadas en cada Estado Miembro para enfrentar los desafíos existentes.

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

El Programa de Ciberseguridad OEA/CICTE organizó el II Foro Internacional de Género y Ciberseguridad en mayo de 2018 para promover el intercambio de información y el desarrollo de conocimientos sobre género y ciberseguridad, analizar la situación actual y problemática de género tanto a nivel nacional como internacional en relación al sector laboral de la ciberseguridad; y debatir sobre los principales problemas en relación a la violencia de género en el ámbito digital. El Foro brindó la oportunidad de comprender las razones e identificar soluciones para abordar la brecha de género en el campo de la ciberseguridad, así como alentar a las partes interesadas en tener en cuenta el impacto de las amenazas cibernéticas sobre grupos vulnerables a la hora de formular campañas y herramientas de concientización sobre ciberseguridad.

El *Cyberwomen Challenge* tiene como objetivo el diseño e implementación de la seguridad necesaria para bloquear un ciberataque, mediante un ensayo donde las participantes conformaron equipos multidisciplinarios, en medio de un ambiente controlado y con las mismas herramientas y técnicas que se usan en un escenario real. En 2018 se llevaron a cabo 13 actividades en 10 países con la participación de 2795 Mujeres motivadas en mejorar su conocimiento de la ciberseguridad y seguir una carrera en la industria y en posiciones de liderazgo en su organización, que permite generar grupos más diversos de profesionales en la industria de seguridad.

CICTE llevó a cabo un taller nacional titulado "El rol de las mujeres en las agencias de gobierno y el control fronterizo: experiencias y desafíos" en Perú en Septiembre de 2018 con el objetivo de identificar oportunidades y áreas para mejorar las condiciones de las mujeres en las instituciones de seguridad fronteriza, e identificar género y desigualdades para redactar soluciones pertinentes y promover la igualdad de oportunidades para todos los funcionarios de aduanas en el Perú. Durante el taller Las aduanas peruanas elaboraron una serie de pautas que deben seguir los funcionarios de gestión y de nivel operativo, promoviendo un entorno de trabajo seguro, sin ningún tipo de discriminación para todos los funcionarios de aduanas. Las funcionarias que participaron en esta actividad tuvieron la tarea de compartir los resultados y los resultados de la actividad en las provincias, ampliando el impacto de la actividad a nivel nacional.

c. Departamento de Seguridad Pública (DSP)

El *Grupo de Trabajo de la Red Interamericana de prevención de la violencia y el delito sobre prevención y reducción de violencia letal* tiene como objetivo servir de mecanismo interactivo y colaborativo para el diálogo, la consulta y fomentar el intercambio de experiencias, información, buenas prácticas, datos y opiniones entre los Estados Miembros en torno a la prevención del delito y la violencia

El *Programa Interamericano de Prevención de la Violencia y el Delito*, a través de su proyecto

Aumento de los factores de protección para la prevención de la violencia y el delito en grupos vulnerables en Tela, Honduras, busca desarrollar habilidades para la vida en jóvenes vulnerables a través de la práctica sistemática de coro y orquesta. En 2018 se brindaron recomendaciones para potenciar el sistema de prevención de Tela y se capacitaron 100 jóvenes en condición de vulnerabilidad con mayores habilidades para la vida para enfrentar factores de riesgo de violencia

El programa *Promoviendo el acceso y mejora de los recursos para la asistencia y protección a víctimas de trata de personas en San Pedro Sula, Honduras* tiene como objetivo contribuir con la mejora de los servicios de asistencia y protección ofrecidos a víctimas del delito de trata de personas en San Pedro Sula, Honduras. En 2018 se realizó la primera reunión de los Comités Locales de los Municipios, se mapearon las instituciones para participar del catálogo, y se desarrolló el instrumento de entrevistas con foco la asistencia integral, perspectiva de género y derechos humanos

A través del programa *Asistencia y Protección Comunidad LGBTI y otras Víctimas de Trata de Personas en Guatemala* se busca contribuir con el fortalecimiento del conocimiento del personal de primeros auxilios para la identificación y referencia de víctimas de trata de personas, incluyendo a las víctimas de la comunidad LGBTI.

d. Departamento contra la Delincuencia Organizada Transnacional

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

7. Secretaría de Asuntos Hemisféricos (SAH)

La SAH se creó mediante Orden Ejecutiva No.08-01 Rev.9, denominada “Estructura de la Secretaría General”, el 11 de diciembre de 2015. Está compuesta por el Departamento de Gestión Pública Efectiva, anteriormente bajo la anterior Secretaría de Asuntos Políticos; la Secretaría de Cumbres, con rango de Departamento, el Departamento de Iniciativas Estratégicas y Diplomacia Pública (que integra el Museo de Artes de las Américas), y la Biblioteca Colón. La SAH promueve en todas las actividades y programas que desarrolla, la inclusión de la perspectiva de igualdad de género y de derechos.

a. Departamento de Gestión Pública Efectiva

Desde el año 2017, la *Escuela de Gobierno de la OEA* busca promover la eficiencia y transparencia en la gestión gubernamental de los países de América Latina a través del fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios y sus instituciones. A través de 31 29 de cursos del Campus Virtual se capacitaron 738 estudiantes entre funcionarios públicos, miembros de la academia y representantes de la sociedad civil en general. En particular, 407 fueron mujeres, correspondiente al 55% del total. En 2018 se llevaron a cabo 4 ediciones del curso “¿Preparada para la campaña?: Curso Interamericano para el Fortalecimiento de Habilidades de Candidatas Electorales. El curso fue trabajado conjuntamente entre la Escuela de Gobierno y la CIM y tiene como objetivo fortalecer las habilidades de las participantes para encarar con eficacia una campaña electoral. A través de este curso se capacitaron 105 mujeres líderes aspirantes a cargos electorales.

En el marco del *Programa de Universalización de las Identidad Civil en las Américas (PUICA)*, se llevó a cabo el proyecto "Facilitar el acceso a la identidad civil de los habitantes en 11 municipios de los Departamentos de Chocó, Nariño, La Guajira y Antioquia en Colombia afectados por el conflicto armado", buscando apoyar el registro e identificación de personas desplazadas por el conflicto armado en Colombia. En 2018 se sensibilizaron y capacitaron 73 líderes comunitarios (33 hombres y 40 mujeres) sobre la importancia de la identidad civil y la identificación para el ejercicio de derechos y se realizaron 58 trámites de registro de nacimiento, 1159 trámites de tarjeta de identidad (documento de identificación para menores de entre 7 y 17 años) y 3042 trámites de cédula de ciudadanía (documento de identificación para mayores de 18 años). Los datos de trámites se encuentran desagregados por sexo, edad y tipo de trámite.

El proyecto *Fortalecimiento de los sistemas de contratación pública para Latinoamérica y El Caribe - Red Interamericana de Compras Gubernamentales*, busca contribuir a que los procesos de compras públicas de los Estados miembros de la OEA sean transparentes, eficaces y eficientes; y contribuyan al cumplimiento de los objetivos nacionales de desarrollo. Durante el 2018, se realizaron 5 talleres temáticos contando con una participación total de 166 servidores/as públicos participantes, de ello, más del 50% fueron mujeres (86); se realizó un foro interamericano y 1 webinar sobre compras públicas, teniendo una participación total de 60 servidores/as públicos participantes, de ello, el 50% fueron mujeres (30); se realizó la convocatoria para la Maestría en Compras Públicas, co-organizada con la Universidad de San Martín de Argentina, se otorgaron 64 becas y medias becas, de las cuales 33 fueron adjudicadas a mujeres; se desarrollaron 7 cursos virtuales en compras públicas, teniendo una participación total de 155 servidores/as públicos, siendo el 70% mujeres (86); se realizó la Conferencia Anual de la RICG, que contó con la participación de 320 servidores/as públicos, académicos/as y expertos/as en compras públicas, siendo el 70% mujeres (180); el 70% de representantes entre Comité Ejecutivo, Secretaría y Presidencia RICG, se encuentran presididos por mujeres; el 60% de los representantes de los 32 Estados miembros RICG son mujeres.

b. Secretaría de Cumbres de las Américas (SCA)

La SCA promueve y difunde iniciativas y programas sobre género de los actores del Proceso de Cumbres. El Programa Fortalecimiento de la participación de la sociedad civil y actores sociales en el Proceso de Cumbres tiene como objetivo promover y facilitar la participación de la sociedad civil y actores sociales - sector privado, pueblos indígenas, sindicatos, jóvenes, afrodescendientes, centros de pensamiento, grupos de género y sector académico, entre otros - en el Proceso de Cumbres y los convoca para que continúen involucrándose activamente durante todas las fases del proceso. Estos actores se hacen visibles en el proceso a través de sus contribuciones, las cuales se les presentan a los países participantes del Proceso de Cumbres para su consideración durante la fase de preparación, implementación y seguimiento de las Cumbres. Es vital velar por la inclusión de este sector durante todo el proceso. Tomando esto en cuenta, la Secretaría de Cumbres ha establecido diversas modalidades de participación (presencial y virtual) para que estos actores puedan compartir ideas y formular recomendaciones sobre los temas de la Cumbres.

c. Museo de Arte de las Américas

Con respecto al Museo de Arte de las Américas, en sus programas de exhibición se incluyen exposiciones de artistas mujeres, exhibiciones que en la selección de artistas promueve la equidad de género en los casos en donde es posible, así mismo en la selección de curadores. En 2018 se realizó la exhibición *Cartografías Intimas* para promover la fotografía de las Américas.

8. Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)

a. Departamento de Recursos Humanos (DRH)

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

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

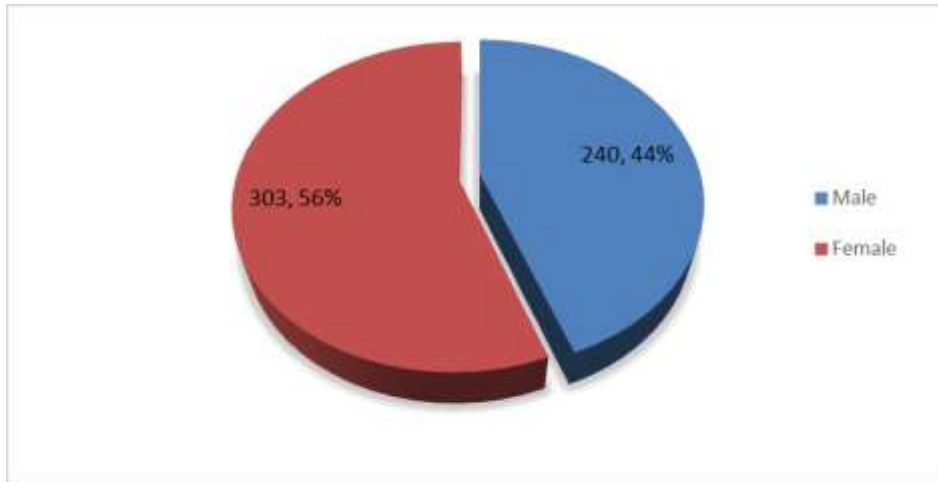
- Proporcionando a la SG/OEA información de su situación actual en temas de distribución geográfica y género dentro de los Informes Trimestrales de los Recursos Humanos de la Organización y en los Registros de Personal.
- Proporcionando a las áreas un reporte de representación de género por área como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

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

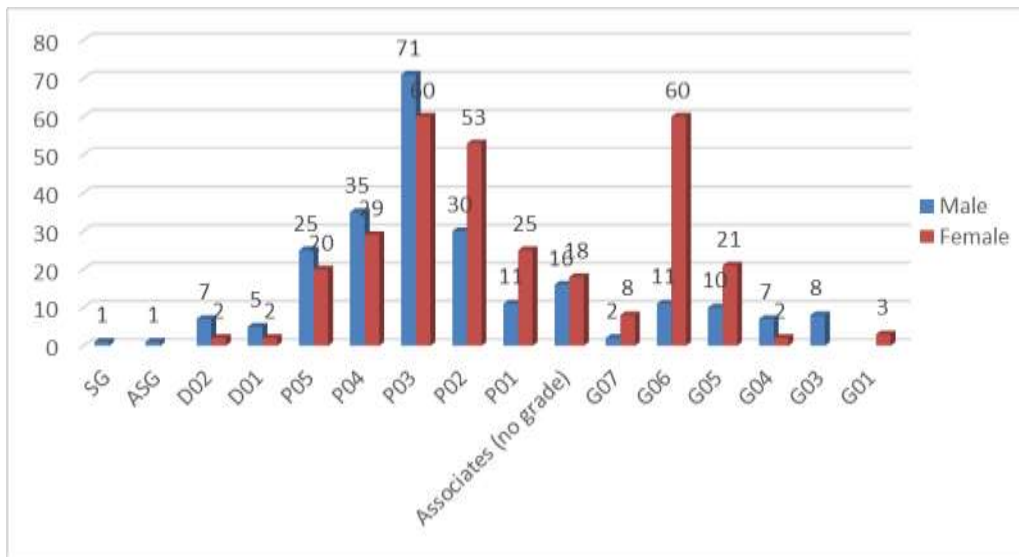
Al 31 de diciembre de 2018, aproximadamente el 30% de los hombres que trabajan en la SG/OEA (240 hombres) se encontraban en posiciones de P04 y superiores, comparado al 17% de las mujeres (303 mujeres). Del total de puestos directivos (D1 y superior), el 78% son ocupados por hombres y el 22% por mujeres. Asimismo, se observa que un 71% del total de los cargos en la categoría de servicios generales dentro de la SG/OEA (grados G07-G01) son ocupados por mujeres. Sólo a nivel G06 se observa la segunda mayor brecha de género al ocupar las mujeres el 85% de los puestos en este nivel.

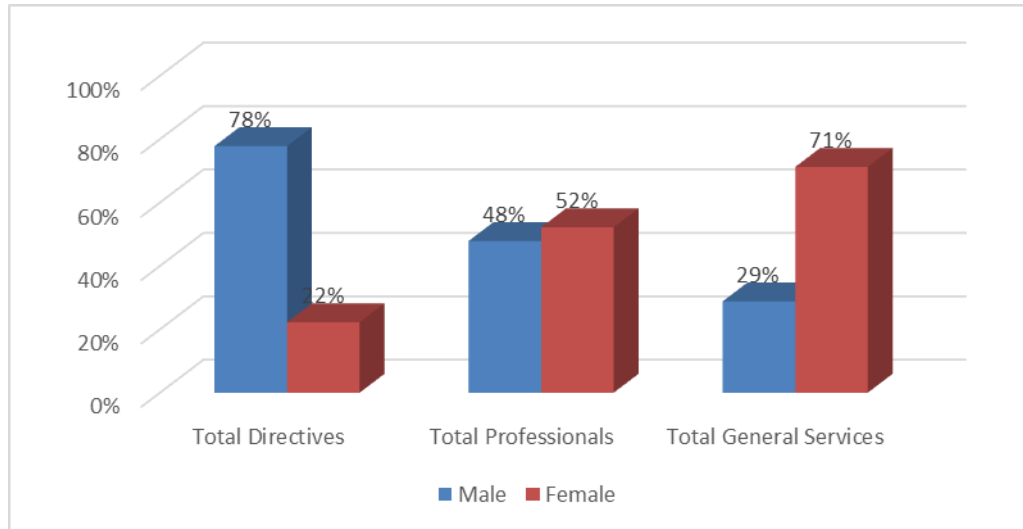
³ Informe Semestral sobre la Administración de Recursos y el Desempeño S2-2017: <http://scm.oas.org/pdfs/2018/CP38739SINFORMESEMEMESTRALDEC2017.pdf>

Distribución por sexo en la SG/OEA al 31 de diciembre de 2018



Distribución por sexo de los cargos en la SG/OEA al 31 de diciembre de 2018





b. Departamento de Compras

A través del International Organization Fora y alianzas con los departamentos de compras de los demás Organismos Internacionales, el Departamento de Compras se espera poder compartir información sobre empresas de mujeres que nos permitan calificar a las empresas en el roster de la SG/OEA. Para el nuevo ERP, el Departamento de Compras está impulsando la opción para el mercado de proveedores de mujeres empresariales y pequeñas empresas con el fin de contar con una herramienta para incluir esta data en los informes del departamento.

B. ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y DESCENTRALIZADOS

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

La CIDH a través de su *Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres*, implementó un número de actividades durante el período. La Relatoría sobre Derechos de las Mujeres estuvo a cargo de la Comisionada Margarette May Macaulay. Durante el 2018 buscó promover el cumplimiento de las recomendaciones y decisiones adoptadas por la CIDH sobre mujeres y niñas en América Latina y el Caribe.

En el marco de la implementación de este proyecto, la CIDH ha:

- Realizado tres visitas de trabajo en relación a la situación de los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes en Colombia, El Salvador y Peru.
- Realizado actividades de capacitación a funcionarios públicos y a representantes de organizaciones de la sociedad civil en El Salvador, Colombia, República Dominicana y Las Bahamas.
- Iniciado la redacción de un informe temático de la CIDH sobre erradicación de la violencia y la discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes en America latina y el Caribe.
- Reforzado su capacidad operativa en el tratamiento de casos, peticiones y medidas cautelares sobre derechos de las mujeres y niñas.
- Reforzado su capacidad en materia de seguimiento de recomendaciones en cuanto a casos relacionados con los derechos de las mujeres y niñas.

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

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

El *Programa de Cooperación Interamericano para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes*, es un promotor de la igualdad de género y la erradicación de la violencia basada en género, en particular la asociada a la trata de niñas, niños y adolescentes con fines de explotación sexual. El programa tiene por objetivo la prevención y erradicación de la Explotación Sexual Comercial, Tráfico Ilícito y Trata de Niños, Niñas y Adolescentes y se organiza en tres líneas de trabajo: (1) Recopilación, sistematización y puesta a disposición de los Estados, organizaciones y personas interesadas, de información significativa y actualizada acerca de la ESNNA, con especial énfasis en lo producido dentro de la región; (2) Producción de conocimientos e instrumentos que fortalezcan las capacidades de los Estados en el enfrentamiento de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes; y (3) Formación de recursos humanos y asistencia técnica a los Estados Miembros.

El Programa Interamericano de Capacitación, que se oficializa en el año 2015, es parte de las actividades generales del IIN y constituye uno de los ejes fundamentales de la ejecución del plan de acción de la institución, por lo que continúa en actividad. El Programa Interamericano de Capacitación (PIC) es una instancia de formación del IIN – OEA que tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los Estados y la sociedad civil organizada a partir del desarrollo de procesos de capacitación en distintas modalidades sobre diversos contenidos temáticos, a fin de avanzar hacia la promoción de los derechos de niñas, niños y adolescentes y la erradicación de toda forma de vulneración, profundizando una Cultura de Derechos. Se realizan anualmente cerca de 10 cursos bajo la modalidad virtual y semipresencial para operadores de infancia y público interesado. La oferta de cursos cuenta con opciones en español e inglés.

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

La Declaración de Buenos Aires adoptada por los Representantes de los Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) en la Séptima Reunión Ordinaria de la Asamblea de la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL), celebrada en la ciudad de Buenos Aires, República Argentina, del 13 al 15 de marzo de 2018, reconocieron que las telecomunicaciones/TIC constituyen los instrumentos más eficientes para facilitar el acceso de todos a la información y a la educación, y para posibilitar la libertad de expresión, componentes esenciales en la promoción de la democracia, la defensa de los derechos humanos, la garantía de la seguridad y el fomento del desarrollo integral y la prosperidad de la región. Además, de reconocer la necesidad de adopción de políticas públicas orientadas a la resolución de los problemas que afectan a nuestros pueblos, en particular a las mujeres y niñas, personas con discapacidad y otras personas con necesidades específicas, utilizando las TIC como un medio a esos fines.

La nueva Relatoría sobre Banda Ancha, Acceso Universal, inclusión digital y equidad de género bajo el Grupo de Trabajo sobre Políticas y Regulación (GTPR) del Comité Consultivo Permanente I (CCP.I): Telecomunicaciones/Tecnologías de la Información y la Comunicación tiene como objetivo la

creación de capacidad y entendimiento dentro de las administraciones de la CITELE y en la región sobre cómo diseñar políticas, programas y proyectos innovadores que permitan crear capacidades y empoderen a las mujeres y las niñas a través de las TIC, trabajando estrechamente y fomentando asociaciones con los Miembros de la CITELE, organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y expertos en cuestiones de género que se centran en los siguientes temas, sin limitación:

- Políticas: marcos generales de políticas digitales que tengan en cuenta las cuestiones de género, centrados en los derechos digitales y la rendición de cuentas de las mujeres y las niñas en línea;
- Accesibilidad: mejorar la igualdad de acceso a las tecnologías digitales para las mujeres y las niñas, incluyendo la acción afirmativa cuando sea apropiado;
- Habilidades: empoderar a las mujeres y las niñas con las capacidades y la educación necesarias para convertirse en creadoras de las TIC e inscribirse en los campos de estudio de CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas);
- Liderazgo: promover a las mujeres y las niñas como líderes en materia de las TIC, modelos a seguir, responsables de la toma de decisiones y emprendedoras de negocios;
- Espacios seguros e incluyentes en línea: desarrollar mecanismos para apoyar los espacios seguros en línea para las mujeres y las niñas, y reducir la violencia en línea contra las mujeres.
- Seguridad: Promover el desarrollo de iniciativas nacionales que usen las TIC como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas.
- Promover acciones en materia de Telecomunicaciones/TIC que contribuyan al cumplimiento del ODS 5: Igualdad de Género.

El aprovechamiento de las nuevas tecnologías como facilitadoras de buenas causas e innovación centrada en las telecomunicaciones/TIC para la reducción de la brecha digital, la integración social, el equilibrio de género y el crecimiento económico inclusivo ayudaran en la implementación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible de manera que nadie en ningún lado quede rezagado.

La Alianza de Mujeres Rurales: Empoderando Mujeres Rurales a través de las TIC, tiene como objetivo alentar a adoptar acciones concretas para mejorar la conectividad en zonas rurales y lograr el desarrollo de capacidades y servicios digitales que les permitan involucrarse en las TIC y con ello reducir la brecha digital.

4. Organización Panamericana de la Salud

La OPS cuenta con una Política de Igualdad de Género desde 2005 cuyo objetivo es contribuir al logro de la igualdad de género en el estado de salud y el desarrollo sanitario, mediante investigación, políticas y programas que atiendan las diferencias de género en la salud y sus factores determinantes, y promuevan activamente la igualdad entre mujeres y hombres. Esta política cuenta con un Plan de Acción ampliado 2015-2019 que enfatiza tres nuevas líneas de acción: a) Realizar investigaciones y aplicar metodologías innovadoras para abordar las inequidades de género en el marco de la salud universal; b) Generar evidencia específicamente relevante para el sector y análisis de género para la incidencia política y c) Ampliar el marco conceptual y las modalidades para abordar identidades de género, los temas de LGBT y masculinidades y sus vinculaciones con etnicidad y otros determinantes de la salud acción.

5. Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH)

La Secretaría General del IPGH manifestó que se cuenta en la institución con acciones afirmativas encaminadas a incluir la perspectiva de género como pilar fundamental, y especialmente en

cuanto a contribuir decididamente con los objetivos de igualdad de género en el ámbito institucional del Organismo, apoyando la paridad en la participación y representación institucional así como el liderazgo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, fomentando el diálogo participativo sobre las políticas institucionales para apoyar los derechos de las mujeres en base a los instrumentos reglamentarios del Instituto.

6. Secretaría del Tribunal Administrativo

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

7. Oficina del Inspector General (OIG)

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

8. Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD)

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

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

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

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

La iniciativa *STEM Americas* busca promover la educación STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) como un enfoque que provee a los estudiantes los conocimientos y habilidades necesarias para triunfar en el SIGLO XXI.

9. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)

El IICA cuenta con una estrategia de “Género y mujeres rurales en el desarrollo agrícola y los territorios rurales” con el propósito de avanzar en la promoción de un mejor posicionamiento de las mujeres en los territorios rurales desde una visión multidimensional y, en particular, del rol de las mujeres en la agricultura como una vía legítima para promover cambios en las relaciones de género gracias a una mayor equidad. Para ello, el IICA plantea como objetivo institucional asumir la perspectiva de género en pos de una mayor equidad en la ruralidad, con visión innovadora y acciones afirmativas concretas. Dichas acciones afirmativas permitirán lograr los siguientes objetivos específicos:

- Reconocer y valorar el papel y la importancia de las mujeres en los territorios rurales, como aspecto clave en el desarrollo de nuestros países y la construcción de sociedades más justas
- Instar a los Estados a promover políticas públicas y acciones afirmativas que permitan disminuir las inequidades entre hombres y mujeres en los territorios rurales.
- Promover la disminución de brechas en torno al acceso a recursos, servicios rurales y de apoyo productivo y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Propiciar la participación de las mujeres rurales en los espacios de decisión comunitaria, nacional e internacional.

La estrategia cuenta con 6 ejes de implementación: (1) Generación de información cuantitativa y cualitativa sobre las relaciones de género, la situación y las necesidades de las mujeres rurales en América Latina y el Caribe con miras a visibilizar su importancia y las brechas existentes; (2) Desarrollo y propuesta de acciones dirigidas al logro de autonomía económica de las mujeres rurales; (3) Incentivo a la incorporación de mujeres en los espacios de decisión sobre la ruralidad en general y la agricultura en particular; (4) Contribuir al desarrollo de políticas e innovación institucional (público y privada) para la mujer rural tanto en ámbitos nacionales como internacionales; (5) Fortalecimiento de capacidades, especialmente en el acceso a la educación de las mujeres rurales; y (6) Generación y consolidación de procesos de organización social con empoderamiento de las mujeres para construir dinámicas más inclusivas y equitativas.

Por medio de su proyecto Insignia de *Inclusión en la agricultura y los territorios rurales*, el IICA busca promover el diseño y gestión participativa de políticas públicas, la dinamización incluyente de las economías territoriales y el empoderamiento de los actores sociales, para la inclusión con equidad en la agricultura y los territorios rurales, con énfasis en grupos en condiciones de vulnerabilidad de la agricultura familiar.

Por medio de la asistencia técnica para la formulación del Programa Centroamericano de Gestión Integral de la Roya del Café (PROCAGICA) se busca aumentar la capacidad de la región para diseñar e implementar políticas, programas y medidas para una mejor adaptación, capacidad de respuesta y resiliencia de la población más vulnerable, que vive en zonas de producción de café de Centroamérica y República Dominicana y que está expuesta a los efectos adversos de la variabilidad y el cambio climático. En el marco de este programa se han fortalecido las capacidades de más de 1800 mujeres productoras de café pertenecientes a 163 organizaciones ubicadas en 69 municipios y 13 departamentos de cuatro países, para implementar medidas de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos en la caficultura, a partir de la gestión integral del cultivo del café.

C. OFICINAS NACIONALES

A continuación, se presenta información proporcionada por las Oficinas Nacionales que respondieron al cuestionario (16 oficinas) en relación a actividades, proyectos y programas mediante los que promueven la igualdad de género y/o enfoque de derechos de las mujeres. En general, se refieren a esfuerzos organizados por distintas áreas técnicas de la SG/OEA, para los cuales las Oficinas brindan apoyo técnico y en las que se cuenta, en algunos casos, con participación de la o el Representante.

1. Barbados

La Oficina indica apoyar a las instancias de la OEA que adelantan programas en Barbados y que ya incorporan el enfoque de género y derechos en sus actividades. Específicamente, la oficina indica apoyar el proyecto *OAS Cultural Heritage Project (Third Phase)* para fortalecer la capacidad institucional del Caribbean Heritage Network.

2. Belice

La Oficina hace referencia al proyecto *Promoting an Open Government Ecosystem in Belize* que tiene como objetivo reforzar iniciativas existente de gobierno electrónico para garantizar el acceso a la información, y fortalecer las capacidades de la sociedad civil para participar y abogar por el mejoramiento de los servicios del gobierno. La Oficina en Belize participó en un evento en el que se promovió el dialogo y el intercambio de ideas sobre cómo las organizaciones de la sociedad civil y el gobierno puede trabajar más de cerca para garantizar el acceso a la información y mejorar la provision de servicios a la ciudadanía, con énfasis especial en apoyar a las mujeres.

3. Costa Rica

La Oficina brinda apoyo al Programa “Profes Comunitarios” el cual busca implementar estrategias de intervención sociales, comunitarias y pedagógicas dirigidas a las personas destinatarias de los proyectos de los Centros Cívicos del Viceministerio de Justicia y Paz, para que se garantice el ejercicio del derecho a la educación de aquellas personas que han sido excluidas del sistema educativo (muchas son mujeres) o en condiciones de riesgo de ser excluidos/as del mismo durante el curso lectivo 2019.

4. Ecuador

La Oficina de Ecuador reportó no haber realizado actividades sobre la perspectiva de igualdad de género y de derechos, sin embargo indicó requerir más apoyo logístico, y realizar gestiones con autoridades del Gobierno y de la Sociedad civil y otras actividades de facilitación y difusión.

5. Guatemala

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

La Oficina aborda su activa participación en el *Grupo G13*, integrado, a nivel político, por Embajadores y Representantes de Organismos y a nivel técnico, por los Jefes de Cooperación de miembros del G13. El G13 busca lograr un espacio de diálogo que permita intercambiar, analizar, reflexionar y asesorar al Grupo de Donantes (G13) en temas que tengan relación con la cooperación internacional y el Grupo de Trabajo sobre Género, con el objetivo de colaborar al desarrollo del país y hacer valer los derechos individuales y colectivos.

6. Honduras

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

7. México

La Oficina de la SG/OEA en México manifiesta brindar apoyo logístico y administrativo, así como acompañamiento a las autoridades de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) en las diversas actividades y labores que se llevan a cabo en México. La oficina de México indica requerir apoyo de la CIM para capacitar a los funcionarios en temas de género y no discriminación, con el objetivo de implementar una estrategia de enfoque de género e igualdad en las diversas actividades que se desarrollan dentro y fuera de la Representación.

8. Nicaragua

La Oficina indica trabajar en la promoción del PIA en los programas y proyectos que apoya, y apoya a la CIM en la divulgación de los cursos que se ofrecen.

9. Paraguay

La Oficina reportó haber promovido la igualdad de género y derechos de las mujeres a través del apoyo a la Misión de Observación Electoral para las elecciones generales de 2018, por medio de la cual se promovió la aplicación de la legislación correspondiente y se proyectaron las recomendaciones en lo relacionado con la ley de paridad democrática.

10. Perú

La Oficina manifiesta que promueve la igualdad de género y de derechos de las mujeres en las actividades de la OEA realizadas en dicho país, sean talleres, conferencias, seminarios y reuniones. Específicamente, la oficina indicó haber apoyado a la CIM en la realización del Curso Fortalecimiento de Habilidades para Mujeres Candidatas realizado en agosto de 2018 en Lima.

11. República Dominicana

La Oficina de República Dominicana indicó haber realizado un programa de visitas a los liceos técnicos de las distintas provincias del país. Las actividades incluyen: charlas, obras de teatro, elaboración de murales, exposiciones fotográficas y de pintura. Por medio de este programa se busca promover la igualdad de género, la prevención del embarazo en adolescentes, combatir la violencia de género y el empoderamiento de niñas y adolescentes. Este programa se adelanta con el Ministerio de la Mujer, la Embajada de Canadá, UNFPA y la Unión Europea.

12. San Kitts y Nevis

La Oficina de San Kitts y Nevis indicó no contar con capacidad para contar con estrategias y programas debido a que no cuentan con Representante.

13. Santa Lucía

La Oficina de Santa Lucía indica apoyar los trabajos de la SG/OEA y sus dependencias, los cuales ya han incorporado asuntos de género en sus trabajos.

Más específicamente, la oficina de Santa Lucía reporta apoyar el programa *DCF/EDUCATION: Comprehensive Early Childhood Care*, el cual tiene como objetivo fortalecer el sector de educación temprana en Santa Lucía por medio de la implementación de regulaciones, adherencia a estándares mínimos de operación y el establecimiento de un órgano para el apoyo institucional.

14. San Vicente y las Granadinas

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

15. Uruguay

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

16. Venezuela

La Oficina manifiesta mantener comunicación interinstitucional con ONGs dedicadas a la temática de Equidad e Igualdad de Género, entre ellas la Federación Latinoamericana de Abogados, La Fundación DAMA, entre otros.

IV. CONCLUSIONES

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

Durante el período del informe, se destaca la implementación de actividades contenidas en el Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General. Por medio de esta Política y la implementación de su respectivo Plan de Acción se ha fortalecido el proceso de institucionalización del enfoque de igualdad de género, derechos y diversidad en todo el quehacer de la OEA, en su cultura y estructura organizacional.

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

Como parte de los avances observados, también se destaca la importancia que el tema de género ha ganado a nivel de diversos foros políticos, incluyendo reuniones ministeriales sectoriales y sus respectivas comisiones, en las que la OEA funge como Secretaría Técnica. Esto es un importante avance a nivel de los mandatos de la Organización para que las diferentes áreas integren el tema de género en su quehacer. Esto se demuestra de manera práctica en las política(s), programa(s) y/o proyecto(s) de las diferentes dependencias de la SG/OEA.

Con respecto a la capacidad técnica para implementar una perspectiva de género y derechos se destaca que la CIM desde 2013 viene ofreciendo oportunidades de capacitación al personal de la SG/OEA mediante el curso en línea sobre género y derechos, del cual se han beneficiado un importante número de funcionarios/as y consultores/as. Asimismo, en febrero de 2019 se lanzó el curso virtual “Igualdad de Género, Derechos y Diversidad” dirigido a todo el personal de la SG/OEA. Por medio de este curso se busca fortalecer las competencias del personal en materia de igualdad de género, derechos y diversidad. Sin embargo, muchas de las instancias que respondieron el cuestionario, manifestaron que quisieran seguir contando con el apoyo y asesoría técnica y capacitaciones por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA. Reconociendo que un componente fundamental del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General es la capacitación y fortalecimiento de las capacidades del personal, la CIM se encuentra comprometida en continuar brindando oportunidades de capacitación en todos los temas relacionados con la igualdad de género y la promoción de los derechos humanos de las mujeres.

Con relación a la distribución de los cargos en la SG/OEA, tomando como base la información de los informes preparados por la SAF, sigue persistiendo una clara segmentación laboral en la Organización, con la predominancia de varones en los puestos de toma de decisión. Las tendencias de años anteriores con respecto a la representación masculina en los niveles más alto y de toma de decisiones, y la representación femenina en puestos de asistentes y administrativos se mantiene para el 2018. Asimismo, cabe anotar que al 31 de diciembre de 2018, los puestos a nivel P3, que antes mostraban paridad entre hombres y mujeres, ahora muestran una mayoría de hombres ocupando estos cargos.

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

Para seguir avanzando de manera efectiva con la implementación del PIA y la institucionalización de una perspectiva de igualdad de género y de derechos de las mujeres en la OEA y en el Sistema Interamericano, como paso clave para el proceso de transversalización de estas perspectivas en todo el trabajo de la SG/OEA, reviste de gran relevancia las acciones que están siendo implementadas en el marco del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Género, Derechos Humanos y Diversidad de la Secretaría General de la OEA. La colaboración entre las dependencias de la SG/OEA y su compromiso en adelantar las acciones contenidas en el Plan de Acción, serán fundamentales para el éxito en la implementación del mismo.

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

V. RECOMENDACIONES

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

1. A los Estados Miembros, apoyar todas las medidas necesarias para que todas las instancias – secretarías, departamentos, comisiones, organismos autónomos y especializados, y otras instancias pertinentes– de la Organización de los Estados Americanos puedan fortalecer la integración de la perspectiva de igualdad de género y de derechos de las mujeres en todas sus actividades, en colaboración con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), especialmente a la luz de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General y su respectivo Plan de Acción.
2. A la luz del Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional sobre Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos, instar a las instancias de la OEA a tomarlos en cuenta en sus esfuerzos como parte de la implementación del Plan Estratégico Integral de la Organización con el objeto de que toda la labor de la SG/OEA cuenta con una perspectiva de género, derechos y diversidad.
3. Instar a los Estados Miembros a asegurar los recursos humanos, materiales y financieros requeridos para seguir velando por la implementación del PIA y para garantizar la ejecución de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General y su respectivo Plan de Acción, incluyendo aquellos recursos para fortalecer las capacidades técnicas de la Secretaría Ejecutiva de la CIM para llevar adelante las funciones que la Política y el Plan de Acción le encomiendan.
4. Instar a los países cooperantes con la OEA a apoyar el fortalecimiento de capacidades de la SG/OEA, incluyendo los de la CIM para seguir avanzando la implementación del PIA y las funciones que la Política y su correspondiente Plan de Acción requieren.
5. Fomentar una mayor participación de mujeres en los puestos de alta dirección de la Organización, en especial a nivel de P4 y superiores, como seguimiento a compromisos adoptados al respecto.
6. Apoyar los esfuerzos de la Secretaría General de la OEA en continuar brindando capacitación y fortaleciendo las capacidades del personal para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y programas de la OEA, así como en todo el quehacer institucional.

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

VI. ANEXOS

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

Preguntas		2	4	5	7	8	9	10	11	12
Oficina del SG	OSG	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Protocolo	No	No	No	Si	NA	No	No	No	No
Oficinas del ASG	OASG	No	Si	Si	No	NA	Si	Si	No	No
	DCMM	No	Si	No	No	NA	No	No	No	No
	SGAPC	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Secretaría de Asuntos Jurídicos	Dept Derecho Internacional	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Dept Cooperación Jurídica	No	Si	No	No	NA	Si	No	Si	No
	Dept Servicios Legales	No	Si	Si	No	NA	No	No	Si	No
Secretaría de Asuntos Administrativos y Presupuestarios	Oficina Ejecutiva	No	Si	Si	No	NA	Si	No	No	No
	Dept Compras	No	Si	Si	No	NA	Si	No	No	Si
	Dept Recursos Humanos	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
	Dept Servicios Generales	No	No	No	No	NA	No	No	No	No
	Dept Servicios de Información y Tecnología	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Dept Servicios Financieros	No	NA	No	NA	NA	Si	No	No	NA
Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia	Oficina Ejecutiva	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Dept Cooperación y Observación Electoral	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Dept Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
Secretaría de Asuntos Hemisféricos	Dept Gestión Pública Efectiva	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No
	Secretaría de Cumbres	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No
	Museo de Arte de las Américas	No	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No
	Biblioteca Colón	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral	Dept Desarrollo Económico	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No
	Dept Desarrollo Humano	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Dept Desarrollo Sostenible	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Secretaría CIP	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No
Secretaría de Seguridad Multidimensional	CICAD	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
	CICTE	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No
	Dept Seguridad Pública	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	NA
	Dept Delincuencia Organizada Transnacional	No	Si	Si	No	Si	Si	No	No	No
Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y Gestión por Resultados	Dept Planificación y Evaluación	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No
	Dept de Prensa y Comunicaciones	No	No	Si	Si	NA	No	No	Si	No
	Dept de Relaciones Externas	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Sección de Desarrollo Organizacional	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No

		Preguntas	2	4	5	7	8	9	10	11	12
Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad	Dept Inclusión Social		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Sección de Relaciones con Sociedad Civil		NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Organismos Autónomos y Descentralizados	CIM		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	CIDH		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Oficina del Inspector General		No	Si	Si	No	NA	No	Si	Si	No
	CITEL		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	NA
	Fondo de Pensiones		No	No	No	Si	NA	No	No	Si	No
	YABT		NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Trust of the Americas		NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Oficina del Ombudsperson		NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Tribunal Administrativo		No	Si	NA	Si	Si	No	No	No	No
	IIN		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Organización Panamericana de la Salud		Si	Si	Si	Si	NA	No	Si	Si	Si
	IICA		Si	Si	Si	Si	NA	Si	Si	No	Si
	IPGH		No	Si	Si	Si	NA	No	Si	No	Si
FUPAD		No	Si	Si	No	NA	NR	Si	Si	Si	

Leyenda	
No respondió	NR
No aplica	NA

ANEXO 2: RESUMEN DE RESPUESTAS
Oficinas Nacionales

Preguntas	2	3	4b	5	6
Antigua y Barbuda	NC	NC	NC	NC	NC
Bahamas	NC	NC	NC	NC	NC
Barbados	No	Si	Si	Si	Si
Belize	Si	Si	No	No	Si
Bolivia	NC	NC	NC	NC	NC
Costa Rica	No	Si	Si	No	No
Dominica	NC	NC	NC	NC	NC
Ecuador	No	No	No	No	Si
El Salvador	NC	NC	NC	NC	NC
Grenada	NC	NC	NC	NC	NC
Guatemala	Si	Si	No	Si	Si
Guyana	NC	NC	NC	NC	NC
Haiti	NC	NC	NC	NC	NC
Honduras	No	No	No	No	No
Jamaica	NC	NC	NC	NC	NC
México	No	No	Si	No	No
Nicaragua	Si	No	Si	No	No
Panamá	NC	NC	NC	NC	NC
Paraguay	Si	Si	No	Si	No
Perú	No	NA	Si	No	Si
República Dominicana	No	Si	Si	No	Si
Saint Kitts y Nevis	No	No	NC	No	No
San Vicente y las Grenadinas	No	No	Si	No	Si
Santa Lucia	No	Si	No	No	Si
Suriname	NC	NC	NC	NC	NC
Trinidad y Tobago	NC	NC	NC	NC	NC
Uruguay	No	No	Si	No	Si
Venezuela	No	No	Si	No	No

ANEXO 3: CUESTIONARIOS**Departamentos de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados****Información Requerida para la Preparación del
Informe sobre la Implementación del PIA****Contribución al Informe Anual del Secretario General
Para el período entre marzo 2018 y febrero 2019**

A continuación se adjunta un cuestionario de 15 preguntas que es suministrado por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), a las instancias, organismos y órganos de la OEA. Las respuestas a este cuestionario serán utilizadas por la CIM como insumo principal para la preparación del informe de seguimiento al "Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género" (PIA), el cual se prepara cada año como contribución al proyecto del Informe Anual del Secretario General para la Asamblea General de la OEA. El período que cubre este informe es marzo 2018 a febrero de 2019.

Se agradece remitir sus respuestas al cuestionario, **a más tardar el 1 de febrero de 2019**. Para cualquier pregunta remitirse a spcim@oas.org y Beatriz Piñeres bpineres@oas.org o al 202 370-0667.

Como referencia, el informe del período previo puede encontrarse en el siguiente enlace: <http://www.oas.org/es/cim/docs/PIA-AnnualReport2017.ESP.pdf>.

1.A Nombre del Departamento / unidad / organismo:*

1.B Nombre de la Secretaría u otra instancia a la que pertenece:*

1.C Si fuera un Organismo autónomo y descentralizado, indicar nombre:

2. Además del PIA, que fue aprobado en 2000, y de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA aprobada en 2016 y su Plan de Acción, indicar si se cuenta con mandato(s) específico(s) para avanzar la igualdad de género y derechos de las mujeres en las áreas de trabajo del departamento/unidad/organismo a su cargo.*

- Si
- No

3. De contar con mandato(s) específico(s), indicar para cada caso lo siguiente:

Los mandatos provistos en el informe anterior se resumen bajo Sección II.A. (págs. 10-15) del informe publicado en 2018 (<http://www.oas.org/es/cim/docs/PIA-AnnualReport2017.ESP.pdf>). Se solicita reiterar la información en caso de que los mandatos sigan vigentes. En caso de tener mandatos nuevos, favor completar la información e indicar que el mandato es nuevo.

3.1.1 Nuevo mandato?*

- Si
 No

3.1.2 Mandato (textual) y fecha de adopción*

3.1.3 Fuente del mandato*

Aquellos emanados de la Asamblea General, Consejo Permanente, Cumbres, Reuniones Ministeriales y de Comisiones/Comités Interamericanas, y similares.

3.1.4 Cómo se está cumpliendo*

3.1.5 Comentarios*

Nota: Repetir preguntas 3.1.1 – 3.1.5 para cada mandato relacionado.

4.A Describa la(s) estrategia(s) con la que cuenta su departamento/unidad/organismo para integrar en sus actividades la perspectiva de igualdad de género y de derechos. *

Las estrategias provistas en el informe anterior se resumen bajo Sección II.B. (págs.15-22) del informe publicado en 2018 (<http://www.oas.org/es/cim/docs/PIA-AnnualReport2017.ESP.pdf>). Se solicita reiterar la información en caso de que las estrategias sigan vigentes. En caso de contar con estrategia(s) nueva(s), favor completar la información.

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

6. Con relación a la información descrita arriba, proporcionar en cada caso (se trate de política, programa y/o proyecto), nombre, objetivo, fecha de inicio y duración, logros/resultados más importantes, alianzas y entidades participantes, monto de recursos financieros, etc.

Como referencia, bajo Sección II.D. (págs.23-26), se presenta lista de proyectos y programas provistos para el informe publicado en 2018 (<http://www.oas.org/es/cim/docs/PIA-AnnualReport2017.ESP.pdf>).

6.1.1 Nombre de programas/proyectos/política*

6.1.2 Fecha inicio y duración*

6.1.3 Objetivo(s)*

6.1.4 Logros/resultados*

6.1.5 Alianzas y entidades participantes*

6.1.6 Monto recursos financieros*

Nota: Repetir preguntas 6.1.1 – 6.1.6 para cada programa/proyecto relacionado.

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

- Si
- No

8. De las Metas Operativas 2018 aprobadas para su departamento/unidad/organismo, indique los programas, proyectos y otras actividades que integren una perspectiva de género y/o derechos. Completar el siguiente cuadro, indicando la Meta Operativa a la que los mismos responden.

Las Metas Operativas 2018 de la Secretaría General de la OEA se encuentran disponibles en: <http://oasconnect/Portals/0/Plan-Ctrl-Eval/Planning & Control/POAs/Plan Operativo Anual 2018 SPAN.pdf>

8.1.1 Secretaría*

8.1.2 Departamento*

8.1.3 Proyecto/Programa/Actividad*

8.1.4 Meta Operativa a la que corresponde (indicar número y texto de la meta)*

Nota: Repetir preguntas 8.1.1 – 8.1.4 para cada meta operativa relacionada.

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

- Si
- No

En caso que su respuesta sea afirmativa, por favor indique el nombre de la(s) Comisión(es) / Comité(s) y cómo dicho(s) órgano(s) viene incorporando la perspectiva de igualdad de género y derechos de las mujeres en sus mandatos y su trabajo: *

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

- Si
- No

Si su respuesta es afirmativa, describir la capacidad técnica con la que se cuenta. *

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

- Si
- No

Si su respuesta es afirmativa, especificar los nombres de dichas/os funcionarias/os y de la(s) actividad(es) en que hayan participado. *

12. En su departamento / unidad / organismo, ¿se ha llevado a cabo alguna iniciativa interna de sensibilización y/o capacitación con el personal sobre la igualdad y/o la discriminación (de género)?*

13. En el marco del [Plan de Acción](#) para la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA Especificar el tipo de apoyo técnico adicional que requiriese su departamento / unidad / organismo por parte de la CIM/OEA para avanzar con la implementación del PIA *

14. En el marco del [Plan de Acción](#) para la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA, favor indicar como puede su departamento/unidad/organismo aportar/contribuir para su efectiva implementación. *

15. Indicar los desafíos que su departamento/unidad/organismo considera que existen para poder adelantar las actividades contempladas en el [Plan de Acción](#) para la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA.*

Oficinas Nacionales

Información Requerida para la Preparación del Informe sobre la Implementación del PIA

Contribución al Informe Anual del Secretario General Para el período entre marzo 2018 y febrero 2019

A continuación se adjunta un cuestionario de 9 preguntas que es suministrado por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), a las oficinas nacionales de la OEA. Las respuestas a este cuestionario serán utilizadas por la CIM como insumo principal para la preparación del informe de seguimiento al "Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género" (PIA), el cual se prepara cada año como contribución al proyecto del Informe Anual del Secretario General para la Asamblea General de la OEA. Cubre el período comprendido entre marzo de 2018 y febrero de 2019.

Se agradece remitir sus respuestas al cuestionario, **a más tardar el 1 de febrero de 2019**. Para cualquier pregunta remitirse a spcim@oas.org y Beatriz Piñeres bpineres@oas.org o al 202 370-0667.

Como referencia, el informe del período previo puede encontrarse en el siguiente enlace: <http://www.oas.org/es/cim/docs/PIA-AnnualReport2017.ESP.pdf>.

1. Oficina Nacional de la OEA*

2. Cuenta la Oficina a su cargo con alguna estrategia para integrar la perspectiva de igualdad de género y de derechos en sus actividades?*

- Si
 No

De existir la estrategia, favor explicarla. De no existir, indicar el motivo(s). *

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

- Si
 No

4.a Proporcionar en cada caso (se trate de política, programa y/o proyecto), nombre, objetivo, fecha de inicio y duración, logros/resultados más importantes, alianzas y entidades participantes, monto de recursos financieros, etc.

4a.1.1 Nombre de programas/proyectos/política*

4a.1.2 Fecha inicio y duración*

4a.1.3 Objetivo(s)*

4a.1.4 Logros/resultados*

4a.1.5 Alianzas y entidades participantes*

4a.1.6 Monto recursos financieros*

Nota: Repetir preguntas 4a.1.1 – 4a.1.6 para cada programa/proyecto relacionado.

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

- Si
- No

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

- Si
- No

Sí su respuesta a esta pregunta es afirmativa, describir la capacidad técnica con la que se cuenta.*

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

- Si
- No

Sí su respuesta a esta pregunta es afirmativa, especificar los nombres de dichas/os funcionarias/os y de la(s) actividad(es) en que hayan participado.*

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

8. En el marco del [Plan de Acción](#) para la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA, favor indicar como puede su Oficina aportar/contribuir para su efectiva implementación.*

9. Indicar los desafíos que su Oficina considera que existen para poder adelantar las actividades contempladas en el [Plan de Acción](#) para la implementación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA.*