

# GÉNERO, DERECHOS Y DIVERSIDAD EN LA SECRETARÍA GENERAL DE LA OEA



**OEA**

Más derechos  
para más gente



# GÉNERO, DERECHOS Y DIVERSIDAD EN LA SECRETARÍA GENERAL DE LA OEA



**OEA**

Más derechos  
para más gente

La **Organización de los Estados Americanos** (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para promover la democracia, fortalecer los derechos humanos, fomentar el desarrollo económico, la paz, la seguridad, la cooperación y avanzar en el logro de intereses comunes. Los orígenes de la Organización se remontan a 1890, cuando las naciones de la región formaron la Unión Panamericana con el objetivo de estrechar las relaciones hemisféricas. Esta unión se convirtió en la OEA en 1948, luego que 21 naciones adoptaran su Carta. Desde entonces la Organización se ha expandido para incluir a las naciones del Caribe de habla Inglés y Canadá, y hoy todas las naciones independientes de Norte, Sur y Centroamérica y el Caribe conforman sus 35 Estados miembros.

Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA

Copyright ©2018

Todos los derechos reservados

OAS Cataloging-in-Publication Data

Organization of American States. General Secretariat.

Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA / Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

v. ; cm. (OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.D/XV.20)

ISBN 978-0-8270-6826-1

1. Women's rights. 2. Diversity in the workplace. 3. Employee rights. 4. Sex discrimination in employment. 5. Human rights. I. Title. II. Series.

OEA/Ser.D/XV.20

Diseño y diagramación: Sughey Abreu

# Contenido

Prefacio	7
Introducción	8
Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género	11
Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA	18
Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional	34

*En este camino, hemos buscado reflejar los principios consagrados en el derecho internacional sobre la igualdad de género y la no discriminación en todas las políticas que rigen las estrategias, planes, funcionamiento y operaciones de la Organización.*

## Prefacio

En la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA se establece con claridad el alcance del Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, cuyo objetivo central es incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y así dar pasos hacia la equidad.

Asimismo, se describen los cinco objetivos del Programa Interamericano:

- Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano;
- Alentar a los Estados Miembros a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada;
- Hacer de la cooperación internacional y la cooperación horizontal entre los Estados Miembros uno de los instrumentos de implementación del presente programa;
- Fortalecer las relaciones y fomentar las actividades de cooperación solidaria y de coordinación con otros órganos regionales e internacionales y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en las Américas; y
- Promover la participación plena e igualitaria de la mujer en todos los aspectos del desarrollo económico, social, político y cultural.

Para poder lograr estos objetivos, se ha diseñado un **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**, cuyo alcance es explicado en pocas páginas pero con detalle en el breve libro que aquí presentamos. El objetivo del Plan es concretar las acciones que emprenderemos en estos siguientes años para alcanzar los principios y objetivos de la Política.

Desde que asumí mi cargo en 2015 emprendimos un proceso de fortalecer a lo interno de la Organización el reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación. En este camino, hemos buscado reflejar los principios consagrados en el derecho internacional sobre la igualdad de género y la no discriminación en todas las políticas que rigen las estrategias, planes, funcionamiento y operaciones de la Organización.

Es así como nace la adopción de la Política Institucional de **Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA**, con el fin de contribuir al logro de las prioridades institucionales y la misión de la Organización desde un enfoque de derechos humanos e igualdad de género.

**Luis Almagro**

Secretario General de la OEA

En los próximos años, siguiendo la hoja de ruta que nos brinda el Plan de Acción, la CIM se abocará en trabajar con todas las Secretarías, Departamentos y dependencias de la SG/OEA para implementar las cinco líneas de acción estratégicas incluidas en el Plan de Acción.



## Introducción

Con los avances logrados a lo interno de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA) con la adopción de la **Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA y su respectivo Plan de Acción**, continuamos con el trabajo hacia la institucionalización del derecho a la igualdad de género y la no discriminación en todos los quehaceres de la SG/OEA.

En los próximos años, siguiendo la hoja de ruta que nos brinda el Plan de Acción, la CIM se abocará en trabajar con todas las Secretarías, Departamentos y dependencias de la SG/OEA para implementar las cinco líneas de acción estratégicas incluidas en el Plan de Acción. Asimismo, la Comisión de Seguimiento de la Política Institucional jugará un papel fundamental en la implementación de la Política y su Plan de Acción.

La Secretaría Ejecutiva de la CIM resalta el compromiso al más alto nivel por parte del Secretario General y expresa su agradecimiento por la confianza para poder adelantar el trabajo de institucionalizar las acciones hacia la transversalización del enfoque de género, derechos y diversidad en la SG/OEA.

La Secretaría Ejecutiva de la CIM agradece a la República Popular China, con cuyas contribuciones se pudo realizar el Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad, que dio como resultado el Plan de Acción para para la Implementación de la Política Institucional. Contribuciones adicionales de la República Popular China y otros donantes ayudarán a financiar las primeras actividades que se realizarán en el marco de la implementación del Plan de Acción.

La Secretaría Ejecutiva de la CIM también reconoce el trabajo realizado por muchas personas dentro de la SG/OEA para poder avanzar en estos instrumentos. Se reconoce especialmente las contribuciones y aportes recibidos al Plan de Acción de la Comunidad de Práctica de Género de la OEA, del Grupo LGBTIQ de la OEA, de la Comisión de Seguimiento de la Política Institucional y del personal de la SG/OEA que participó activamente en las entrevistas y talleres para la realización del diagnóstico y la elaboración del Plan de Acción.

**Carmen Moreno**  
Secretaria Ejecutiva de la CIM

# Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género

[CIM/RES. 209/98]

[AG/RES. 1625 (XXIX-O/99)]



## 1 | Antecedentes

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), constituida en 1928 por resolución de la Sexta Conferencia Internacional Americana, fue el primer organismo de carácter intergubernamental en el mundo fundado expresamente para luchar por los derechos civiles y políticos de la mujer en el Continente. Desde sus inicios la CIM ha mantenido, entre sus principios básicos, la defensa de los derechos de la mujer en el hemisferio para lograr que mujeres y hombres participen en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida social, a fin de que disfruten plena y equitativamente de los beneficios del desarrollo.

Es importante resaltar la labor realizada por la CIM para establecer normas sistemáticas en favor de los derechos de la mujer, como las Convenciones Interamericanas sobre Nacionalidad de la Mujer (Uruguay, 1933), Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (Colombia, 1948), Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (Colombia, 1948) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belém do Pará" (Brasil, 1994).

En 1994 la Asamblea de Delegadas de la CIM aprobó su Plan Estratégico de Acción 1995-2000, que definió las estrategias a desarrollar para asegurar y afianzar el papel de la mujer hasta el año 2000. Ese mismo año, se celebró en Miami la Cumbre de las Américas, que mediante la aprobación de su Plan de Acción dejó expresa la necesidad de fortalecer las políticas y los programas que mejoren y amplíen la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad (Tema 18: "Fortalecimiento del papel de la mujer en la sociedad"), así como el fortalecimiento de la CIM.

*A fin de continuar los esfuerzos orientados a implementar las acciones emanadas del Plan de Acción de la Primera Cumbre de las Américas, la Segunda Cumbre de las Américas (Santiago, 1998) encargó mandatos específicos a la Organización de los Estados Americanos (OEA) respecto a sus líneas de acción.*

A fin de continuar los esfuerzos orientados a implementar las acciones emanadas del Plan de Acción de la Primera Cumbre de las Américas, la Segunda Cumbre de las Américas (Santiago, 1998) encargó mandatos específicos a la Organización de los Estados Americanos (OEA) respecto a sus líneas de acción. Siguiendo estas iniciativas, el vigésimo octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA adoptó la resolución AG/RES. 1592 (XXVIII-O/98) que invita a la CIM a que desarrolle diversas actividades, entre las que figuran la elaboración de un programa interamericano sobre la promoción de los derechos de la mujer y la equidad de género.

La XXIX Asamblea de Delegadas de la CIM, celebrada en noviembre de 1998, aprobó la Declaración de Santo Domingo, CIM/RES. 195 (XXIX-O/98), documento que reconoce los derechos de la mujer en todo su ciclo de vida, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. Además, reafirma la importancia de salvaguardar los derechos humanos de la mujer,

eliminando toda forma de discriminación contra ella, apoyándose en estrategias orientadas al fortalecimiento de la CIM y en sus relaciones con otras instancias del sistema interamericano.

Posteriormente, la mencionada Asamblea de Delegadas de la CIM aprobó la resolución CIM/Res.209(XXIXO/98) "Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres". Esta resolución sería la base para que el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA aprobara 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 la cual se convoca a una reunión de Ministras o autoridades al más alto nivel, responsables de las políticas de las mujeres en los Estados Miembros. Asimismo, solicita a la CIM que, actuando como coordinadora de la mencionada reunión, elabore un proyecto de temario que incluya, entre otros temas, la aprobación de un proyecto de programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad de género, y la consideración de los compromisos adoptados en las Cumbres de las Américas.

## 2 | Marco Conceptual

A mediados de los años setenta comienza a surgir el enfoque de género, como una respuesta a los interrogantes teórico-metodológicos planteados por la constatación de evidentes asimetrías y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en función de su sexo.

Se puede definir género como una construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo, determina valorativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, y las identidades subjetivas colectivas. También el género condiciona la valoración social asimétrica para hombres y mujeres y la relación de poder que entre ellos se establece.

Las relaciones de género están además intersectadas e implicadas en otras relaciones sociales: de producción, etnicidad, nacionalidad, religión y otras de carácter generacional. El sistema de género como tal, no está aislado, sino que se articula con otros sistemas de relaciones sociales.

La igualdad de género significa que la mujer y el hombre disfrutan de la misma situación y que tienen iguales condiciones para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de los resultados. La igualdad de género es, por lo tanto, la valoración imparcial por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre el hombre y la mujer y de los diferentes papeles que cada uno juega.

De allí que para el logro de la igualdad de género sea necesario el establecimiento de un conjunto de medidas de equidad de género que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que les impiden disfrutar por igual de los beneficios del desarrollo y tener un acceso igualitario a las decisiones públicas y privadas y al poder. La equidad de género es, por tanto, un camino hacia la igualdad de

género. El Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género se orienta a fomentar este proceso.

La incorporación de la perspectiva de género es “una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad”.\*

### 3 | Objetivos

El Programa Interamericano tiene los siguientes objetivos:

#### Generales

1. Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano;
2. Alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, considerando su diversidad y ciclos de vida;
3. Hacer de la cooperación internacional y de la cooperación horizontal entre los Estados Miembros, uno de los instrumentos de implementación del presente programa;
4. Fortalecer las relaciones y fomentar las actividades de cooperación solidaria y de coordinación con otros órganos regionales e internacionales y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en las Américas, con el propósito de asegurar una política eficaz y un manejo óptimo de los recursos;
5. Promover la participación plena e igualitaria de la mujer en todos los aspectos del desarrollo económico, social, político y cultural.

#### Específicos

Promover la equidad e igualdad de género y los derechos humanos de la mujer afianzando e impulsando:

1. La igualdad jurídica, real y formal, de la mujer;
2. El acceso pleno e igualitario de la mujer a los beneficios del desarrollo económico, social, político y cultural;
3. El acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos;
4. La participación plena e igualitaria de la mujer en la vida política del país y en la toma de decisiones a todos los niveles;
5. El acceso pleno e igualitario de la mujer a todos los niveles del proceso educativo, así como a las diversas disciplinas de estudio;

6. El acceso pleno de la mujer a servicios de atención médica durante todo su ciclo de vida, que abarquen, conforme se requiera, la salud física, emocional y mental;
7. El derecho de toda mujer a una vida libre de abuso y violencia en todas sus manifestaciones, tanto en el ámbito público como en el privado;
8. La eliminación de patrones culturales y estereotipos que denigran la imagen de la mujer, en particular en los materiales educativos y los que se difunden a través de los medios de comunicación.

## 4 | Líneas de acción

La ejecución del presente Programa será responsabilidad de los gobiernos de los Estados Miembros y de la OEA. Asimismo, esta ejecución se coordinará con los mecanismos nacionales encargados de las políticas de la mujer y con la contribución de la sociedad civil, teniendo en consideración las respectivas acciones a desarrollar. Las siguientes líneas de acción coadyuvan al cumplimiento de aquellas emanadas de los mandatos de las Cumbres de las Américas, el Plan Estratégico de Acción de la CIM, el Programa Bienal de Trabajo de la CIM, el Plan de Acción de la CIM para la Participación de la Mujer en las Estructuras de Poder y de Toma de Decisiones, los mandatos de la Asamblea General de la OEA, la Plataforma de Acción de Beijing y el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

### **1. Recomendar a los gobiernos de los Estados Mmiembros el desarrollo de las siguientes acciones:**

- 1.1. Formular políticas públicas y estrategias e implementar acciones dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada, considerando su diversidad y ciclos de vida, mediante la incorporación de una perspectiva de género.
- 1.2. Promover el estudio, y de ser el caso la revisión de las legislaciones nacionales, para asegurarse que cumplan con las obligaciones asumidas en los tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos de la mujer, adoptados y ratificados por los Estados Miembros, juntamente con la adopción de medidas que garanticen su efectivo cumplimiento. Se procurará alcanzar con renovado vigor, y por todos los medios posibles, la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer a cuyo fin se impulsará la eliminación de las leyes discriminatorias contra la mujer que aún existan y la real y efectiva aplicación de las ya vigentes que consagran la igualdad jurídica de la mujer. En este sentido, se evaluarán los progresos alcanzados en el año 2002.
- 1.3. Promover, asimismo, el estudio y de ser el caso, la revisión de las legislaciones nacionales para estimular que se dé cumplimiento a otros compromisos internacionales adoptados por las conferencias regionales y mundiales en las que ellos hayan participado o que hayan sido aprobados por sus legislaturas, con el objetivo de asegurar la igualdad y la equidad de género.

- 1.4. Crear o en su caso, fortalecer las instituciones nacionales responsables del desarrollo de la mujer, proveerlas de recursos humanos, financieros y materiales suficientes y asignarles autoridad al más alto nivel de la administración, para asegurar la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas relacionadas con todas las esferas de la sociedad, y del gobierno.
- 1.5. Incorporar la perspectiva de género como parte integral de los programas, acciones, instrumentos, y agendas de los eventos nacionales e internacionales, en especial en las reuniones a nivel ministerial.
- 1.6. Fortalecer la difusión masiva de los derechos humanos de la mujer, incluyendo aquellos contenidos en las convenciones internacionales que los consagran, para que en conocimiento de estos, la mujer esté en condiciones de exigir su cumplimiento. La difusión se hará en las formas y lenguajes apropiados, adecuados incluso a mujeres con discapacidades y adaptados a las realidades de las mujeres de cada país de la región, inter alia, mujeres de zonas urbanas y rurales, mujeres indígenas y mujeres de diferentes etnias y edades y mujeres migrantes.
- 1.7. Fortalecer a la CIM como principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género, y dotarla de recursos técnicos, humanos y financieros, inclusive por medio de contribuciones voluntarias, a fin de que promueva las iniciativas necesarias para implementar los objetivos y hacer el seguimiento de este programa.
- 1.8. Implementar el Plan de Acción de la CIM para la Participación de la Mujer en las Estructuras de Poder y de Toma de Decisiones.
- 1.9. Promover la adopción, según sea el caso, de medidas de acción positiva, de carácter legislativo, administrativo y judicial dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres en todas las estructuras de la sociedad.
- 1.10. Desarrollar mecanismos que permitan el fácil y oportuno acceso de las mujeres a la justicia, en particular a aquellas de menores ingresos o sin ingresos, adoptando medidas que doten de mayor transparencia, eficiencia y eficacia a la labor jurisdiccional.
- 1.11. Sistematizar y apoyar el intercambio de información en los temas de derechos humanos de la mujer e igualdad de género y facilitar la transferencia directa de experiencias entre los países, instituciones y organizaciones que actúan en estos temas.
- 1.12. Poner en marcha campañas de sensibilización e implementar programas para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de los sistemas educativos nacionales, formales y no formales.
- 1.13. Apoyar la provisión de actividades de educación y capacitación continua en materia de género para funcionarios judiciales y legislativos y oficiales de la policía de ambos sexos dentro de los objetivos de este programa.
- 1.14. Desarrollar vínculos estratégicos con organizaciones de la sociedad civil para intercambiar información y compartir experiencias exitosas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género.
- 1.15. Incluir, de ser necesario, dentro de sus programas o Planes Nacionales de la Mujer, los objetivos y líneas de acción señaladas en el presente Programa.

- 1.16. Asegurar el acceso igualitario de la mujer al empleo y a los recursos productivos, tales como el crédito y la tierra.
- 1.17. Promover políticas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres, como así también igual pago por trabajo de igual valor.
- 1.18. Estimular el reconocimiento del valor económico creado por el trabajo no remunerado, entre otros el de la mujer en el hogar.
- 1.19. Promover un cambio cultural que involucre a todos los segmentos de la sociedad en el proceso de potenciación de la mujer y en la búsqueda de la igualdad de género, incorporando particularmente a los hombres como parte integrante y activa de este cambio.

## 2. Organismos interamericanos

- 2.1 Acciones a desarrollar por la secretaría general de la OEA:
- 2.2 Difundir entre los Estados Miembros el presente Programa, a fin de coadyuvar en el cumplimiento de los mandatos 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".
- 2.3 Asegurar que sea sistemáticamente incorporada la perspectiva de género en la elaboración y aplicación de los instrumentos internacionales, mecanismos, y procedimientos en el marco de la Organización, en especial en las agendas de las reuniones a nivel ministerial.
- 2.4 Adoptar, en coordinación con la CIM, las medidas necesarias para que la perspectiva de género sea incorporada en todos y cada uno de los órganos, organismos y entidades de la organización en el desarrollo de sus programas y acciones, y promover entre los organismos del sistema interamericano la incorporación de esa perspectiva en sus trabajos.
- 2.5 Proporcionar a todos los órganos, organismos y entidades de la OEA la capacitación necesaria para la incorporación de la perspectiva de género en sus trabajos y elaborar las herramientas pertinentes para hacer realidad el principal objetivo del presente programa, recurriendo, en su caso, a la experiencia de otros organismos internacionales, agencias de cooperación y Estados Miembros.
- 2.6 Fortalecer a la Secretaría Permanente de la CIM, mediante la dotación adecuada de los recursos humanos y financieros necesarios, y apoyarla en la captación de fondos de origen privado.
- 2.7 Llevar a la práctica medidas que aseguren el acceso pleno e igualitario de hombres y mujeres a puestos de todas las categorías del sistema de la OEA, en particular en los cargos de toma de decisiones [AG/RES.1627 (XXIX/O-99)].
- 2.8 Prestar apoyo para que se incorpore la perspectiva de género en los programas generales de la Organización y del sistema interamericano, incluido el de distribución de los recursos del presupuesto.
- 2.9 Acciones a Desarrollar por la Comisión Interamericana de Mujeres
- 2.10 Desempeñar como principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos humanos de la mujer y la igualdad

de género, un papel fundamental en la ejecución del Programa Interamericano, y propugnar el fortalecimiento de las relaciones con otros foros internacionales y con las organizaciones de la sociedad civil.

- 2.11 Informar del avance de la implementación del Programa Interamericano a la Asamblea General de la OEA y a su Asamblea de Delegadas.
- 2.12 Invitar a todos los órganos, organismos y entidades del sistema interamericano que aún no lo hubieran hecho, a compartir con la CIM información que refleje los resultados alcanzados en el cumplimiento de las actividades que cada uno de estos realiza para incorporar una perspectiva de género e implementar este programa y promover la igualdad de género.
- 2.13 Invitar a todos los órganos, organismos, e instituciones internacionales a compartir información, incluyendo lecciones aprendidas y prácticas exitosas en la promoción y protección de los derechos humanos de la mujer y la incorporación de una perspectiva de género para lograr la igualdad de género.
- 2.14 Desarrollar con las organizaciones de la sociedad civil acciones para:
  - a) Promover esfuerzos conjuntos con organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil a fin de establecer acciones para la efectiva aplicación, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos dirigidos a promocionar los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.
  - b) Realizar estudios y análisis sobre el estado que guarda la aplicación de los derechos humanos de las mujeres en los respectivos países.

### **3. Recursos humanos y financieros**

Solicitar a la Secretaría General de la OEA que:

- a. Tome medidas a corto plazo tendientes a dar cumplimiento al punto 2.1.5. del presente programa;
- b. Promueva ante los organismos especializados de la OEA, un análisis de sus respectivos presupuestos, para determinar si existen asignaciones que pudieran destinarse a las actividades encaminadas al cumplimiento del presente Programa Interamericano.

### **4. Acciones de seguimiento del programa**

Corresponderá a la CIM dar seguimiento al presente Programa Interamericano y coordinar y evaluar, en coordinación con los mecanismos gubernamentales de la mujer, las acciones que se desarrollen para su implementación, incluyendo el apoyo para la formulación de políticas tendientes a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género. El Secretario General de la OEA informará anualmente a la Asamblea General sobre la implementación de este Programa por los órganos y organismos del sistema interamericano.

**Política Institucional de Igualdad de Género,  
Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría  
General de la OEA**



SECRETARIA GENERAL  
ORDEN EJECUTIVA N° 16-03

**ASUNTO: Política Institucional de Igualdad de Género,  
Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General**

EL SECRETARIO GENERAL,

En ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 109 y 113 de la Carta y los artículos 4, 8, 12 y 14 de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General (Normas Generales), y

CONSIDERANDO:

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que a cada persona le es dado ejercer todos los derechos y libertades existentes en ese instrumento sin distinción de cualquier naturaleza tales como de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición;

Que el artículo 120 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos establece que “[p]ara integrar el personal de la Secretaría General se tendrá en cuenta, en primer término, la eficiencia, competencia y probidad; pero se dará importancia, al propio tiempo, a la necesidad de que el personal sea escogido, en todas las jerarquías, con un criterio de representación geográfica tan amplio como sea posible”;

Que la Asamblea General, en su trigésimo periodo ordinario de sesiones celebrado en Windsor, Canadá, mediante la resolución AG/RES. 1732 (XXX-0/00), aprobó el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer e Igualdad de Género;

Que por medio de la resolución AG/RES. 1 (XLVIII-E/14) titulada “Programa-Presupuesto de la Organización para 2015-2016”, la Asamblea General adoptó modificaciones al capítulo III de las Normas Generales sobre el Personal, habiendo incorporado el aspecto de igualdad y equidad de género en todas las etapas de selección del personal de la Secretaría General;

Que la Asamblea General, por medio de la resolución AG/RES.

1 (L-E/15) titulada "Programa-Presupuesto de la Organización para 2016", reconoció la importancia de la equidad e igualdad de género al instar al Secretario General a que "continúe con la labor de ejecutar políticas de equidad e igualdad de género en el lugar de trabajo y asegurar la rendición de cuentas sobre la aplicación de estas políticas";

Que la Asamblea General, en su cuadragésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, celebrado en Asunción, Paraguay, adoptó la resolución AG/RES. 2863 (XLIV-0114) titulada "Derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género"; y

Que es necesario avanzar la igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales,

#### RESUELVE

Aprobar, con vigencia a partir de la fecha de la presente Orden Ejecutiva, la "Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA" adjunta a la presente como anexo A.

Instruir a las dependencias de la Secretaría General responsables de la política que inicien las labores correspondientes para su implementación.

#### DEROGACION Y VIGENCIA:

Esta Orden Ejecutiva reemplaza toda disposición y práctica de la Secretaría General en contrario.

Esta Orden Ejecutiva entrara en vigencia en la fecha de su firma.

---

Luis Almagro  
Secretario General

Fecha: 7 de marzo de 2016  
Original: Español

# 1 | Introducción

Uno de los principios fundamentales de la Organización de los Estados Americanos (OEA) desde su fundación en la Carta de la OEA, es el reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación. La Carta proclama (Artículo 3) los derechos fundamentales de la persona sin distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo; y reafirma (Artículo 137), que la OEA tampoco admite restricción alguna en la capacidad para desempeñar cargos en la Organización y participar en sus actividades. Desde la adopción de la Carta en 1948, los Estados del hemisferio han fortalecido su compromiso con la igualdad y equidad de género y la no discriminación a través de numerosos acuerdos jurídicos vinculantes incluyendo, entre otros la Convenciones interamericanas sobre la concesión de los derechos políticos (1948) y de los derechos civiles (1948) a la mujer, la Convención americana sobre derechos humanos (1969), el Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador, 1988), la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999), la Convención interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia (2013), la Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (2013) y la Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores (2015).

*Uno de los principios fundamentales de la Organización de los Estados Americanos (OEA) desde su fundación en la Carta de la OEA, es el reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación.*

La igualdad de género y el derecho a la no discriminación son derechos en sí mismos y tienen un valor intrínseco ampliamente reconocido por los Estados Miembros de la OEA. El marco jurídico sobre derechos humanos, igualdad de género y no discriminación se ha complementado con una amplia gama de acuerdos políticos, incluyendo el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA, 2000).

La aprobación del PIA por la Asamblea General de la OEA en 2001 constituye el consenso político de los Estados Miembros sobre la discriminación contra las mujeres y la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos humanos, combatir todas las formas de discriminación y promover la equidad e igualdad de género.

La Secretaría General de la OEA (SG/OEA) reflejará estos mismos principios y valores en todas las políticas que rigen sus estrategias, sus planes, su funcionamiento y

1. Organización de los Estados Americanos (2000), 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 (PIA).

sus operaciones. En este marco, la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA busca avanzar la igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales.

El PIA establece mandatos para los Estados Miembros, la SG/OEA, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y otros organismos interamericanos. A nivel de la SG/OEA, hace énfasis en la necesidad de:

- Adoptar, en coordinación con la CIM, las medidas necesarias para que la perspectiva de género sea incorporada en todos y cada uno de los órganos, organismos y entidades de la organización en el desarrollo de sus programas, proyectos y acciones, y fortalecer entre los organismos del sistema interamericano la incorporación de esa perspectiva en sus trabajos;
- Asegurar que la perspectiva de género sea sistemáticamente incorporada en la elaboración y aplicación de los instrumentos internacionales, mecanismos, y procedimientos en el marco de la Organización, en especial en las agendas de las reuniones a nivel ministerial;
- Prestar apoyo para que se incorpore la perspectiva de género en los programas generales de la Organización y del sistema interamericano, incluido el de distribución de los recursos del presupuesto; y
- Llevar a la práctica medidas que aseguren el acceso pleno e igualitario de hombres y mujeres a puestos de todas las categorías del sistema de la OEA, en particular en los cargos de toma de decisiones.

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

El informe de evaluación del PIA (2010) señala que a pesar de la falta de recursos y limitaciones para su efectiva planificación, monitoreo y evaluación, los esfuerzos de la SG/OEA para su ejecución han contribuido a integrar gradualmente la agenda de la igualdad de género en el quehacer de sus dependencias, de foros ministeriales y en los Estados Miembros; incidido en la formulación y ejecución de políticas y proyectos para erradicar la discriminación y la violencia de género; y ha contribuido a sensibilizar en materia de derechos de las mujeres y la igualdad de género.

El último Informe Anual del Secretario General sobre la Implementación del PIA de conformidad con la Resolución AG/RES. 2831 (XLIV-O/14) al cuadragésimo quinto período ordinario de sesiones de la Asamblea General (2015) muestra que el 61% de las instancias de la SG/OEA reportaron contar con políticas, programas y/o proyectos que promueven la igualdad de género y derechos de las mujeres; y el 63.4% de las instancias cuentan con personal capacitado en género, sin embargo, ese factor no se traduce necesariamente en acceso a la igualdad de derechos.

A nivel de gestión interna, en materia de recursos humanos, al 31 de diciembre de 2015 el "Registro de Personal" de la SG/OEA señala que las mujeres, a pesar de representar el 58% del personal de la SG/OEA, ocupan el 34% de los puestos de toma de decisiones (un total de 58 puestos P05 y superior). A nivel de Servicios Generales se reproduce esta segmentación laboral, donde las mujeres representan 72% del total del personal (158 puestos entre G01 y G07). Los Estados Miembros de la OEA han instado al Secretario General a redoblar esfuerzos para lograr una participación paritaria de las mujeres en la SG/OEA, en particular a nivel P-5 y superiores.<sup>2</sup>

Esta Política por tanto, se concibe como parte integral de los esfuerzos de la SG/OEA para avanzar hacia un cambio organizacional que institucionaliza una visión de igualdad de género y de derechos humanos en sus políticas, programas, proyectos y prácticas; así como su cultura y estructura organizacional, y se apoye en decisiones del más alto nivel y normativas cuyo cumplimiento sea monitoreado y evaluado continua y sistemáticamente. Durante el proceso de preparación de la Política se consultaron las políticas de género de diversas organizaciones internacionales y regionales, incluyendo agencias de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, la Organización Panamericana de la Salud, el Banco Interamericano de Desarrollo; y se tomaron en cuenta experiencias y lecciones aprendidas relacionadas a su implementación.

*Los Estados Miembros de la OEA han instado al Secretario General a redoblar esfuerzos para lograr una participación paritaria de las mujeres en la SG/OEA, en particular a nivel P-5 y superiores.*

## 2 | Alcance

La Política aplica a todas las instancias y dependencias de la SG/OEA, incluyendo las Oficinas y Unidades de la Secretaría General en los Estados Miembros. Se invita a todos los demás órganos, incluyendo organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos, y entidades de la Organización a adoptar e implementar esta política. Abarca todas las actividades de la SG/OEA, incluyendo: planificación, formulación de presupuesto, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, los programas y los proyectos, y la gestión de recursos humanos.

2. Mediante las resoluciones AG/RES. 1627 (XXIX-O/99), AG/RES. 1790 (XXXI-O/01), AG/RES. 1872 (XXXII-O/02), AG/RES. 1954 (XXXIII-O/03), AG/RES. 1977 (XXXIV-O/04), AG/RES. 2096 (XXXV-O/05), AG/RES. 2191 (XXXVI-O/06), AG/RES. 2335 (XXXVII-O/07) y AG/RES. 2427 (XXXVIII-O/08), AG/RES.2452 (XXXIX-O/09) "Designación de mujeres para cargos ejecutivos superiores en la Organización de los Estados Americanos," se insta al Secretario General a que redoble esfuerzos para lograr que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en todos los grados del sistema de la OEA, en particular a nivel P-5 y superiores.

### 3 | Principios

Reconociendo que el derecho a la igualdad y a la no discriminación son derechos fundamentales básicos y que se debe impulsar el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y hombres, con independencia de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad corporal, así como el logro efectivo de la igualdad de género en el trabajo que realiza la OEA, la Política se sustenta en los principios de igualdad y equidad de género, transversalización e institucionalización del enfoque de igualdad de género y de derechos, empoderamiento, diversidad e interseccionalidad, y transparencia y acceso a la información.<sup>3</sup>

### 4 | Meta y objetivos

La meta general de esta Política es contribuir al logro de las prioridades institucionales y la misión de la Organización de consolidar la democracia, promover el respeto y garantía de los derechos humanos, fortalecer la paz y la seguridad, apoyar el desarrollo social y económico, y promover el desarrollo sostenible e incluyente en las Américas desde un enfoque de derechos humanos e igualdad de género.

El objetivo general de la Política es avanzar la equidad e igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales.

Para alcanzar este objetivo general, la implementación de la Política priorizará los siguientes objetivos específicos:

1. Asegurar que la perspectiva de equidad e igualdad de género, derechos y diversidad se integre sistemática y transversalmente en todas las prácticas, políticas, programas y proyectos de la SG/OEA; en la planificación, programación, formulación y ejecución presupuestaria, y en la gestión de recursos humanos;
2. Impulsar y llevar a cabo de manera continua y constante, iniciativas de comunicación, capacitación y sensibilización dirigidas al personal de la SG/OEA a todos los niveles, requeridas para identificar y abordar la discriminación de género y fortalecer y empoderar sus capacidades para implementar de manera efectiva y visible esta Política;
3. Acelerar los esfuerzos para integrar un enfoque de género en la gestión de recursos humanos, incluyendo la adopción de medidas especiales para:
  - a. Lograr la paridad de género (50/50 o, cuando este balance no es posible por el número de puestos, 60/40, procurando alternancia entre hombres y mujeres) en todos los niveles, con énfasis en el nivel P-4 y superiores;
  - b. Reconocer y abordar la carga de trabajo no remunerado de mujeres y hombres, para así contribuir a la garantía y protección de los derechos

---

3. Estos principios se encuentran definidos en el Anexo 1.

derivados de la maternidad y paternidad y a la adopción de medidas de corresponsabilidad del cuidado con un enfoque parental y a la conciliación de las demandas profesionales y personales de mujeres y hombres;

- c. Asegurar el derecho a igual remuneración entre mujeres y hombres, incluyendo de tipo pecuniario, en especies y prestaciones; y el derecho a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, y con respecto a la evaluación de desempeño; y
- d. Tomar las medidas necesarias y efectivas para la incorporación, inclusión y no discriminación de las personas con orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género diversas dentro de la SG/OEA.

## 5 Lineamientos para la implementación y el seguimiento

Desde un enfoque de gestión por resultados, se contemplan los siguientes lineamientos para la ejecución de la Política:

- **Comisión de Seguimiento para la Implementación de la Política**, coordinada por la Secretaría Ejecutiva de la CIM, la Comisión será conformada por representantes de la Oficina del Secretario General, de la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados, la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad, el Departamento de Asesoría Legal, el Departamento de Recursos Humanos, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Asociación de Personal y la Oficina del Ombudsperson y se encargará de identificar y monitorear la implementación de las medidas necesarias para que la perspectiva de género sea incorporada en todos y cada una de las dependencias de la SG/OEA.
- **Planes de Acción:** La SG/OEA elaborará Planes de Acción periódicos para realizar los objetivos de la Política, a la luz de las prioridades de la SG/OEA, en los que se asigne responsabilidades específicas a las partes involucradas y se establezcan indicadores de seguimiento.
- **Mecanismos de participación y consulta:** Fortalecer y establecer mecanismos y espacios permanentes de participación y consulta, incluyendo la Comunidad de Práctica de Género de la SG/OEA y el Grupo de LGBTQI de la OEA, entre otros, que faciliten el intercambio de información, experiencias, prácticas, lecciones aprendidas y potenciales de mejora, con la participación de personal de la SG/OEA, otras instancias del sistema interamericano y organismos multilaterales, Estados Miembros, Observadores Permanentes y representantes de la sociedad civil.
- **Mecanismos de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas** para identificar los avances, desafíos y lecciones aprendidas en la implementación de la Política:
- Formular **indicadores de seguimiento de la política y una línea de base**, que permitan medir el esfuerzo de la SG/OEA para el cumplimiento de la

Política, así como indicadores para la medición de las metas del Plan de Acción correspondiente a cada período, con énfasis en resultados esperados e impactos mediano y largo plazo;

- Elaborar **informes periódicos de monitoreo, evaluación y seguimiento** sobre los avances de todas las dependencias de la SG/OEA respecto a la implementación de la Política y del Plan de Acción que le corresponda. Esos informes identificarán fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, entre otros, y proporcionarán recomendaciones y medidas correctivas específicas pertinentes al efectivo seguimiento de la implementación de la Política y del Plan de Acción. Los informes serán presentados al personal de la SG/OEA y a los Estados Miembros; y
- Coordinar con la **Oficina del Ombudsperson (OMB)** de la SG/OEA, para que se preste la debida atención a las inquietudes sistémicas y problemas recurrentes relacionados con la discriminación por motivos de género que las funcionarias y los funcionarios de la SG/OEA compartan con la OMB.

## 6 | Implementación

Una vez aprobada la presente Política, la Oficina del Secretario General convocará, en un lapso no mayor de 15 días, a la Comisión de Seguimiento para la Implementación de la Política, la cual acordará en su primera reunión un cronograma de trabajo para la elaboración y adopción del Plan de Acción y las demás medidas previstas en la Política.

## 7 | Responsables de la Política

De conformidad con las normas aplicables, el Programa-Presupuesto de la Organización, y los recursos disponibles:

### Oficina del Secretario General:

- Coordinar la ejecución y seguimiento de la Política.
- Diseñar un presupuesto que contemple su implementación a lo largo de un periodo no menor de 5 años.
- Asegurar los recursos humanos, materiales y financieros requeridos para ejecutar la Política, incluyendo aquellos para fortalecer las capacidades técnicas de la Secretaría Ejecutiva de la CIM para llevar adelante las funciones que la Política le encomiende.
- Informar periódicamente al personal de la SG/OEA y a los Estados Miembros sobre los avances en la implementación de esta Política, acompañando los indicadores pertinentes.

### Secretaría Ejecutiva de la CIM:

- Elaborar el diagnóstico de base para guiar el proceso de implementación de la Política y sus planes de acción.
- Coordinar el monitoreo continuo y la rendición de cuentas de la ejecución de la Política en colaboración con las dependencias pertinentes, incluyendo la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados, el Departamento de Recursos Humanos (DRH) y el Departamento de Servicios Financieros (DSF).
- Proveer asistencia y asesoría técnica a las dependencias de la SG/OEA y demás instancias de la Organización en la implementación de esta Política.
- Coordinar acciones con programas de igualdad y equidad de género de otros organismos internacionales y regionales, a fin de compartir experiencias, prácticas, lecciones aprendidas y potenciales de mejora en esta materia.

### Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados:

- Apoyar el monitoreo continuo y la rendición de cuentas de la ejecución de la Política en coordinación con la Secretaría Ejecutiva de la CIM, DRH y DSF.

### Departamento de Recursos Humanos:

- Ejecutar, efectuar el seguimiento y monitorear la Política en los procesos de gestión de recursos humanos.

### Departamento de Asesoría Legal:

- Prestar la asesoría legal que requiera el proceso de adopción, ejecución y monitoreo continuo de la Política y sus Planes de Acción.

### Asociación de Personal:

- Participar en los procesos de implementación, monitoreo y evaluación de esta Política, en coordinación con las dependencias pertinentes de la SG/OEA.

### Oficina del Ombudsperson:

- Dentro de su mandato y funciones, apoyar en la identificación y la prevención de problemas recurrentes y/o sistémicos relacionados con la discriminación de género y participar en el proceso de monitoreo de la implementación o ejecución de esta Política

### Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH):

- Proporcionar asesoramiento técnico sobre el componente de derechos humanos de esta Política, en línea con los instrumentos interamericanos de derechos humanos y los estándares jurídicos aplicables a nivel regional e internacional.

## Definición de los Principios de la Política<sup>4</sup>



4. La definición de estos conceptos podrán ser actualizados según corresponda.

## Igualdad y equidad de género

Bajo el contexto de esta Política, la **igualdad de género**<sup>5</sup> se refiere a "que la mujer y el hombre disfrutan de la misma situación y que tienen iguales condiciones para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo político, económico, social y cultural y de beneficiarse de los resultados. La igualdad de género es, por lo tanto, la valoración imparcial por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre el hombre y la mujer y de los diferentes papeles que cada uno juega" (PIA, 2000). De ahí que la realización de medidas concretas para eliminar las inequidades basadas en género, entendido como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades, sea de principal importancia para el logro de la igualdad de género.

La **equidad de género** se entiende como un camino hacia la igualdad de género - "un conjunto de medidas que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que les impiden (a hombres y mujeres) disfrutar por igual de los beneficios del desarrollo y tener un acceso igualitario a las decisiones públicas y privadas y al poder" (PIA, 2000). El concepto de equidad de género reconoce la existencia de necesidades diferentes entre hombres y mujeres, y proporciona un abordaje que permite identificar y corregir los desequilibrios que surgen de dichas diferencias, como por ejemplo, en el caso de la responsabilidad del trabajo doméstico no remunerado, incluyendo el trabajo de cuidado, que recae desproporcionadamente sobre las mujeres.

Bajo esta Política se entiende que el vocablo **mujeres** incluye a mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex, y que el vocablo **hombres** incluye a hombres gays, bisexuales, trans e intersex. Asimismo, es importante destacar que existen personas que no se identifican dentro del binario "hombre/mujer", tales como las personas de género no conforme y personas **queer**, quienes, bajo esta Política, no podrán ser discriminadas por su identidad o expresión de género.

*La equidad de género se entiende como un camino hacia la igualdad de género - "un conjunto de medidas que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que les impiden (a hombres y mujeres) disfrutar por igual de los beneficios del desarrollo y tener un acceso igualitario a las decisiones públicas y privadas y al poder" (PIA, 2000).*

5. Género se define como "una construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo, determina valorativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, y las identidades subjetivas colectivas. También el género condiciona la valoración social asimétrica para hombres y mujeres y la relación de poder que entre ellos se establece" (PIA, 2000).

## Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad corporal<sup>6</sup>

Haciendo eco a resoluciones que la Asamblea General de la OEA ha adoptado en años recientes sobre orientación sexual, identidad de género y expresión de género, la Política acata la denominación de una persona como lesbiana, gay, bisexual trans, o intersex (LGTBI), a fin de procurar el reconocimiento y la exigibilidad de sus derechos.

La **orientación sexual** es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. La orientación sexual de una persona es independiente del sexo asignado al nacer y la identidad de género.

La **identidad de género** es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría o no corresponder con el sexo asignado al momento de nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, como la vestimenta, la forma de hablar y los modales.

La **expresión de género** generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir formas de hablar y de expresión corporal, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, que algunas personas requieren para la construcción de sus identidades de género, entre otros.

La **diversidad corporal** se refiere a una amplia gama de representaciones del cuerpo, por ejemplo, variaciones en la anatomía sexual que se expanden más allá del binario hombre/mujer. Intersex es un término sombrilla que abarca esta diversidad corporal.

## Discriminación

La *discriminación* y la intolerancia suelen constituir la base de otras violaciones de derechos humanos y ser generadores de violencia contra grupos tradicionalmente discriminados. La *discriminación*<sup>7</sup> se refiere a cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, cuyo objetivo es anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Miembros. La discriminación puede basarse en distintos motivos, incluyendo sexo, nacionalidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, idioma, religión,

6. Terminología tomada del Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos “Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América”, 2015. Véase asimismo, la terminología utilizada en el sitio multimedia de dicho informe, en el siguiente enlace: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>.

7. Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia. [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.pdf)

identidad cultural, opiniones políticas, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, entre otros.

La **discriminación indirecta** se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutral es susceptible de implicar una desventaja para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo. La **discriminación múltiple o agravada** es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma análoga, en dos o más de los motivos que busquen anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados, en cualquier ámbito.

No constituyen discriminación las **medidas especiales o acciones afirmativas** adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.<sup>8</sup>

## Transversalización e institucionalización del enfoque de género y de derechos

La **transversalización de la perspectiva de género**, es “una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad”<sup>9</sup>. Por otro lado, la importancia del enfoque de derechos radica en recuperar la capacidad de exigir el reconocimiento de un derecho y, en su caso, la restitución debida y en transparentar la rendición de cuentas hacia las mujeres, identificando a los titulares de los derechos y de los deberes. De ahí que, la igualdad de género sea esencial para implementar el enfoque de derechos.

*La transversalización de la perspectiva de género, es “una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales.*

La **implementación de un enfoque de derechos y de igualdad de género**

supone: (i) el análisis en el diagnóstico de los problemas específicos que se abordan, desde las condiciones para el ejercicio de los derechos humanos, y desde la dimensión de las desigualdades de género; (ii) la direccionalidad hacia el cambio en la definición de resultados y metas para eliminar las desigualdades de género y para asegurar el ejercicio

8. Ibid.

9. OEA. PIA (2000), que recoge definición de ECOSOC Conclusiones acordadas – 1997-2, 18 de julio de 1997-2.

de los derechos; y (iii) la identificación de estrategias eficaces e indicadores de derechos para el monitoreo y la evaluación. La operacionalización del enfoque de derechos implica considerarlos en los procesos de planeación, programación y en el diseño de políticas, estrategias y programas.<sup>10</sup>

La evidencia muestra que sin afectar la estructura y la cultura organizacional, todos los intentos por sensibilizar y capacitar al personal, y por brindar asistencia técnica específica, dejan resultados parciales, así como dependientes de la voluntad y el apoyo de la gestión de turno. Por ello, la **institucionalización del enfoque de derechos, de igualdad de género y diversidad** es decir, la decisión de integrar estos enfoques en la cultura y estructura organizacional y en todo el quehacer de la Organización, es un paso necesario para transversalizar de manera efectiva la perspectiva de género y de derechos en la SG/OEA.

## Diversidad e interseccionalidad

Además del enfoque de género y de derechos, la Política incorpora un enfoque de **diversidad** e **interseccionalidad**. Una perspectiva interseccional toma en cuenta las interrelaciones entre el sexo biológico, la identidad y expresión de género y otros factores sociales como clase, origen étnico, edad, ubicación geográfica, orientación sexual y capacidad física. La manera como dichos factores se intersectan, así como los diferentes tipos de discriminación e inequidades se dan como consecuencia de la combinación de los mismos, condicionan y conforman las posibilidades y oportunidades de cualquier persona en los ámbitos económico, social, político, científico y cultural.

*Una perspectiva interseccional toma en cuenta las interrelaciones entre el sexo biológico, la identidad y expresión de género y otros factores sociales como clase, origen étnico, edad, ubicación geográfica, orientación sexual y capacidad física.*

## Empoderamiento

El empoderamiento se refiere a un proceso de obtención y desarrollo de autoridad, habilidad y control por parte de hombres y mujeres sobre sus vidas. Es un proceso técnico-político que requiere cambios en las maneras de pensar, así como en las culturas, estructuras y distribución de recursos de las organizaciones y de la sociedad civil. Se fundamenta en la autovaloración, en el derecho a tener opciones en todos los ámbitos y poder decidir, en el acceso a oportunidades y recursos, en el control sobre la propia vida en los ámbitos público y privado, y en la capacidad para participar e influir en la dirección del cambio social y crear un orden social y económico más justo. El empoderamiento pone énfasis no tanto en el grado en que se ejerza u obtenga el poder, sino en el proceso de adquisición del mismo.<sup>11</sup>

10. Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA. Plan Estratégico de la CIM 2011-2016.

11. UNDP, América Latina Genera, Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Igualdad. Sección sobre Empoderamiento

## Transparencia y acceso a la información

Un enfoque basado en la igualdad de género y de derechos humanos contribuye a formular políticas, reglamentos y presupuestos que determinan claramente qué derechos humanos particulares hay que abordar (qué debe hacerse y en qué grado, quién es responsable) y vela porque se disponga de las capacidades necesarias (o de recursos para conseguir las capacidades que falten). El enfoque contribuye a que el proceso de formulación de políticas, sea más transparente y dé a las y los involucrados capacidad de acción para que quienes tengan el deber de actuar rindan cuentas al respecto, asegurando que existan vías de reparación efectivas en caso de violación de derechos.<sup>12</sup> El enfoque igualmente contribuye a garantizar el acceso a la información pública, lo cual fomenta una mayor eficiencia e integridad en el manejo de los recursos, hace más transparente las operaciones y contribuye en la lucha contra la corrupción. La transparencia y el acceso a la información pública, constituyen además elementos clave para fortalecer la rendición de cuentas y generar la confianza en las instituciones.

---

12. Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay (2012), DESC 3, Documentos relevantes en los ámbitos internacional y nacional sobre derechos, económicos, sociales y culturales, Políticas públicas generadoras de garantías de cumplimiento de los derechos humanos, reafirmando a la Oficina Del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Nueva York-Ginebra 2006.

# Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA

## Contenido

Presentación

---

Siglas

---

**Línea de acción estratégica 1:** Fortalecer la institucionalización y transversalización de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA

---

**Línea de acción estratégica 2.** Fortalecer las competencias de las y los funcionarios de la SG/OEA, en materia de género, diversidad y derechos para consolidar la integración de una perspectiva de género en el trabajo cotidiano

---

**Línea de acción estratégica 3:** Transversalizar un enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos en programas y proyectos de la SG/OEA

---

**Línea de acción estratégica 4:** La OEA proyecta una imagen comprometida con la igualdad de oportunidades y derechos para más gente

---

**Línea de acción estratégica 5:** Integrar un enfoque inclusivo y de igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos y en la cultura organizacional de la SG/OEA

---

Anexo al Plan de Acción

## Presentación

El Diagnóstico Participativo de Género, Diversidad y Derechos (DGDD) realizado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA) entre el 28 de noviembre y el 7 de diciembre de 2016, dio como resultado un informe que incluye un diagnóstico en que se señalan los hallazgos, buenas prácticas institucionales y recomendaciones en relación a la transversalización del enfoque de género, diversidad y derechos en la Organización, así como un Plan de Acción que nos permitirá avanzar en el cumplimiento a lo interno de nuestra Organización del compromiso principal que adoptamos al iniciar mi gestión en la Secretaría General, bajo el lema "Más derechos para más personas". Este compromiso lo asumimos no sólo como una política hemisférica sino como un compromiso que, para que trascienda, debe construirse desde las bases, desde quienes están trabajando diariamente en la Organización para hacer posible esta realidad en el resto del Continente. Por ello, nos comprometimos con la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos en 2016, y presentamos el Plan de Acción para su implementación, el cual deberemos ejecutar.

En este proceso, coordinado por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), ha participado el personal de la Organización, desde los niveles de la alta dirección hasta los niveles profesionales y administrativos. Los participantes han expresado sus expectativas en cuanto a la Política institucional, así como respecto a los obstáculos que en su criterio perpetúan las prácticas que profundizan las desigualdades existentes y/o limitan el potencial laboral y profesional de la Organización. La serie de talleres, entrevistas personales y grupales, realizadas en el marco del diagnóstico, fueron un espacio para compartir aspiraciones, socializar dudas y emprender conjuntamente un camino constructivo que nos permita crecer en las distintas dimensiones que el reconocimiento de derechos y la transversalización de la perspectiva de género y diversidad suponen.

El informe del Diagnóstico y el Plan de Acción contienen las propuestas formuladas por el personal de la SG/OEA sistematizadas en torno a los cinco ejes que ordenan el Diagnóstico. Estos ejes, que conforman las Líneas de Acción Estratégica que ordenan el Plan, se complementan entre sí, produciendo la sinergia necesaria para comenzar a activar procesos de cambio en todas las personas que se desempeñan en la Organización, independientemente de su nivel o tipo de contrato.

El Plan establece resultados e indicadores para cada Línea de Acción Estratégica, plazo e instancias de la SG/OEA responsables y/o colaboradoras para la implementación de las acciones. Asimismo, en un Anexo se detallan las recomendaciones principales para las actividades centrales propuestas.

El objetivo del Plan de Acción es contribuir a integrar un enfoque inclusivo y de igualdad de oportunidades en la Organización, lo cual implica el desafío de lograr el cambio en la cultura organizacional y avanzar en la transversalización e institucionalización del enfoque de género, diversidad y derechos en la SG/OEA, con base en los compromisos asumidos por los/as propios/as actores/as involucrados/as en su cumplimiento. A la vez, pretende orientar el accionar de la Organización

hacia ese objetivo en forma integrada a fin de avanzar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de género, diversidad y derechos definidos por la Política de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos en la OEA.

Tenemos la certeza que este Plan será un aporte sustantivo para la institucionalización de la perspectiva de género, diversidad y derechos en la SG/OEA. Considero que para lograr una verdadera institucionalización, debe existir un compromiso asumido por todas las autoridades en el entendimiento de que la inclusión de la perspectiva de género, derechos y diversidad en las políticas, programas, proyectos y, en general, en todas las actividades de la Organización, es un mecanismo eficiente y eficaz para lograr la incorporación de un porcentaje importante de la población como forjadora y partícipe del desarrollo de sus países.

La preparación del Plan de Acción, así como del Diagnóstico Participativo de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA, han sido posibles gracias a una contribución de la República Popular de la China.

Washington, D.C.  
25 de agosto de 2017

## Siglas

<b>CEDOGR</b>	Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados
<b>CEP</b>	Comisión de Evaluación de Proyectos
<b>CIDH</b>	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
<b>CIM</b>	Comisión Interamericana de Mujeres
<b>COdeSE</b>	Comisión de Seguimiento de la Política Institucional
<b>CoP</b>	Comunidad de Práctica de Género de la OEA
<b>CPR</b>	Contrato por Resultados
<b>DOITS</b>	Departamento de Servicios de Tecnología e Información
<b>DIS</b>	Departamento de Inclusión Social
<b>DPC</b>	Departamento de Prensa y Comunicaciones
<b>DPE</b>	Departamento de Planificación y Evaluación
<b>DRH</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>EGDD</b>	Enfoque de Género, Derechos y Diversidad
<b>GDD</b>	Género, Derechos y Diversidad
<b>LGBTIQ</b>	Grupo Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y Queer de la OEA
<b>OEA</b>	Organización de los Estados Americanos
<b>PEA</b>	Portal Educativo de las Américas
<b>Política</b>	Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General
<b>SADy E</b>	Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad
<b>SAF</b>	Secretaría de Administración y Finanzas
<b>SAH</b>	Secretaría de Asuntos Hemisféricos
<b>SAJ</b>	Secretaría de Asuntos Jurídicos
<b>SEDI</b>	Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral
<b>SFD</b>	Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia
<b>SG</b>	Secretaría General
<b>SG/OEA</b>	Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos
<b>SGA</b>	Oficina del Secretario General Adjunto
<b>SSM</b>	Secretaría de Seguridad Multidimensional

## Línea de acción estratégica 1:

### Fortalecer la institucionalización y transversalización de la Política de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA

La institucionalización del enfoque de género hace referencia tanto a los objetivos y actividades de las organizaciones como al conjunto de reglas formales e informales y sus mecanismos de ejecución. En este marco, implica, por una parte, incorporar las acciones tendientes a la disminución de las desigualdades diagnosticadas como una conducta habitual e institucionalizada con un carácter transversal e intersectorial, que se extiende a toda la estructura organizacional, incluidas las unidades de planificación, administrativas y financieras.

Una verdadera institucionalización, concebida como la puerta de entrada a la incorporación de la perspectiva de género, derechos y diversidad en las organizaciones, es un compromiso que debe ser asumido por las autoridades de la institución en el entendimiento de que la incorporación de esta perspectiva en las políticas, programas, proyectos y, en la cultura organizacional, es un mecanismo eficiente y eficaz para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y la inclusión tanto al interior de la Organización, como en su accionar externo.

La institucionalización del enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos es un requisito para su transversalización en todas las estructuras de toda la Organización; por su parte, el contenido de género, derechos y diversidad se transversaliza cuando existe una estructura institucional adecuada, se transforma en una práctica reconocida como habitual en la Organización y a la vez fortalece la institucionalidad creada.

#### Resultado 1

Institucionalizada la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos (la Política) de la Secretaría General de la OEA (SG/OEA)

Indicadores	Acciones	Plazo de implementación	Responsables/colaboradores
1.1. La Comisión de Seguimiento para la Implementación de la Política fortalecida para el cumplimiento de las funciones que le asigna la Política	1.1.1. Ampliar la composición de la Comisión de Seguimiento para la Implementación de la Política a cada una de las Secretarías e instancias pertinentes de la SG/OEA, así como a la Comunidad de Práctica de Género y al Grupo de LGBTIQ (1)	Primer trimestre de implementación del Plan de Acción	CIM CoP Grupo LGBTIQI
	1.1.2. Formalizar la participación de las y los miembros de la Comisión de Seguimiento: todas las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento tienen términos de referencia sobre sus responsabilidades en la Comisión, en los cuales se establece una asignación mínima del 10% de tiempo a las funciones asociadas	Primer trimestre de implementación del Plan de Acción	CIM DLS

	1.1.3. La Comisión de Seguimiento elaborará un reglamento para su funcionamiento	Primer trimestre de implementación del Plan de Acción	CODeSE
1.2. Se ha fortalecido cuantitativa y cualitativamente a la CIM para cumplir con las funciones que la Política le asigna	1.2.1. Aumentar la dotación de personal de la CIM con al menos dos especialistas, dedicadas/os exclusivamente a: a) la coordinación de la implementación de la Política; b) asistencia técnica a las Secretarías, departamentos y otras instancias de la SG en materia de transversalización de género, diversidad y derechos	Primer trimestre de implementación del Plan de Acción	SG SAF
1.3. Las autoridades de la SG/OEA están comprometidas con la implementación de la Política	1.3.1. Preparar un documento que contenga los compromisos de cada Secretaría para el primer año de implementación de la Política, incluyendo el presupuesto, suscrito por su Secretario/a	Tercer trimestre de implementación del Plan de Acción (y cada año)	Secretarías CODeSE
	1.3.2. Incorporar la integración de la perspectiva de género, diversidad y derechos como criterio para la evaluación del desempeño del personal directivo	2018	SAF(DRH) CEDOGR (DPE)
	1.3.3. Incluir estrategias de colaboración intrainstitucional en cuestiones de género, diversidad y derechos en el Plan Anual de la SG, Secretarías y Organismos de la SG/OEA	2018	SG y Secretarías de la SG

## Resultado 2

Las actividades para la implementación de la Política financiadas

Indicadores	Acciones	Plazo de implementación	Responsables/colaboradores
2.1. Los recursos humanos y económicos necesarios para la implementación de la Política dispuestos por la SG/OEA durante los cuatro años de ejecución del Plan de Acción	2.1.1. Presupuestar los costos de implementación de la Política según las actividades anuales previstas en el presupuesto de la Organización y en las Metas del Plan Operativo Anual de cada área	Primer trimestre	CIM CODeSE
	2.1.2. Establecer e implementar un sistema de seguimiento financiero para cuantificar los recursos dedicados a promover la igualdad de género, diversidad y derechos humanos en la Organización	2020	SAF
	2.1.3. Asegurar que la Política sea presentada a donantes actuales y potenciales para obtener financiamiento	2017	CEDOGR

**Resultado 3**

Implementado un mecanismo efectivo de rendición de cuentas para el cumplimiento de la Política

Indicadores	Acciones	Plazo de implementación	Responsables/ colaboradores
3.1. El mecanismo de rendición de cuentas tiene carácter de obligatoriedad y publica las denuncias y acciones sobre discriminaciones de género, diversidad y vulneración de derechos; y los avances y desafíos respecto a las prácticas de integración de las cuestiones de género, diversidad y derechos	3.1.1. Establecer un mecanismo específico y obligatorio dentro de la Comisión de Seguimiento para la Implementación de la Política, que asegure la rendición de cuentas para la promoción de la igualdad de género, diversidad y derechos, que haga público los desafíos existentes y reconozca los avances en las prácticas de integración de las cuestiones de género, diversidad y derechos; así como las denuncias y acciones para contrarrestarlas	2017	CIM COdeSE DLS
	3.1.2. La Comisión de Seguimiento aportará insumos para la elaboración del Informe Anual del Secretario General sobre los resultados de la implementación de la Política	Anualmente desde 2017	COdeSE
3.2. Los procedimientos y mecanismos institucionalizados para la denuncia de las discriminaciones de género, diversidad y vulneración de los derechos de todas las personas que trabajan en la SG/OEA son conocidos por todo el personal, CPRs y pasantes de la SG/OEA	3.2.1. Difundir información sobre recursos administrativos y judiciales disponibles para denunciar formas de discriminación en base a género, diversidad y derechos	2018	CIDH CEDOGR (DPC)
	3.2.2. Solicitar a todas las instancias que reciben reclamos, la remisión anual, a la Comisión de Seguimiento, de estadísticas sobre las denuncias recibidas y acciones sobre discriminaciones de género, diversidad y vulneración de derechos recibidas desagregadas por sexo, materia de denuncia y tipo de solución, las cuales serán publicadas	Anualmente desde 2017	CIDH TRIBAD OIG OMB SAF (DRH)
	3.2.3. Incorporar en los informes anuales de la Oficina del Inspector General, la información sobre denuncias recibidas y acciones sobre discriminaciones de género, diversidad y vulneración de derechos	2018	OIG
	3.2.4. Presentación de informe anual sobre la implementación de la Política al Consejo Permanente	2018	SG CIM COdeSE

**Resultado 4**

El enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos incorporado transversalmente en la planificación de la SG/OEA

Indicadores	Acciones	Plazo de implementación	Responsables/colaboradores
4.1. El documento central de planificación estratégica de la OEA incluye al menos un resultado específico y un indicador específico sobre igualdad de género, diversidad y derechos	4.1.1. Efectuar una revisión del Plan Estratégico Integral de la OEA desde una perspectiva de género, diversidad y derechos y asegurar la inclusión de resultados e indicadores específicos de género	2018	CIM CODeSE CEDOGR (DPE)

## Línea de acción estratégica 2:

**Fortalecer las competencias del personal de la SG/OEA, en materia de género, diversidad y derechos para consolidar la integración de una perspectiva de género en el trabajo cotidiano**

La sensibilización y la capacitación son mecanismos indispensables en la incorporación de la perspectiva de género y diversidad, en tanto buscan provocar un cambio de actitudes e influir en la voluntad de hombres y mujeres y propiciar una cultura inclusiva, mediante la reflexión y participación de los diversos actores involucrados.

La capacitación para la igualdad de género, diversidad y derechos es un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos que sirven para interpretar y transformar la realidad. La necesidad de capacitar al personal varía de acuerdo con su ubicación y funciones, de su experiencia personal y profesional y de su aprendizaje en el puesto. Por lo tanto, es necesario identificar niveles de capacitación con la finalidad de que el personal multipliquen los conocimientos adquiridos y que utilicen la categoría género, diversidad y derechos como una herramienta de análisis en el ámbito laboral.

Por su parte, la sensibilización es la toma de conciencia que adquieren las personas en cuanto a los problemas colectivos de tipo cultural, político y social; propicia el entendimiento de algunas prácticas sociales, es una primera forma de acercamiento para entender relaciones de poder, sociales, de raza, de nacionalidad, de etnicidad, que se dan tanto en el interior como en el exterior de una organización. Más que un aprendizaje elaborado de conocimientos teóricos, requiere un proceso de experiencias que permiten la reflexión y el cuestionamiento de los modelos preconstruidos y que mantienen una condición de sometimiento y desigualdad entre hombres y mujeres.

Para el desarrollo de las actividades de formación debe tenerse en cuenta que el aprendizaje organizacional es colectivo, es decir, debe impulsar a las personas a reflexionar acerca de su entorno y detectar aspectos potencialmente discriminatorios en la Organización y hacer propuestas para equilibrarlos. El conocimiento será aprendizaje sólo en la medida en que la Organización genere las condiciones que permiten a quienes la integran, poner en práctica las nuevas decisiones e interpretaciones a través de formas revisadas de hacer, pensar y comportarse.

No obstante, la sensibilización y la capacitación, en sí mismas, no son suficientes para modificar las conductas aprendidas de un modo sostenido en el tiempo, incluso si las personas capacitadas están comprometidas con el cambio. En consecuencia, resulta un imperativo que la voluntad política, los mandatos, los procedimientos, la sensibilización y la capacitación se refuercen mutuamente.

<b>Resultado 1</b> Capacidades fortalecidas del personal de la SG/OEA (incluidos CPRs, pasantes y cargos de confianza) para la transversalización del enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos			
<b>Indicadores</b>	<b>Acciones</b>	<b>Plazo de implementación</b>	<b>Responsables/colaboradores</b>
1.1. Se ha desarrollado un Programa de Capacitación Continua con el objetivo de consolidar la perspectiva de género, diversidad y derechos en el trabajo cotidiano	1.1.1. Consolidar las guías y manuales existentes en la SG/OEA en materia de género, diversidad y derechos humanos elaboradas por otras unidades en una guía unificada sobre GDD	A partir del primer año de implementación del Plan de Acción	CIM COdeSE
	1.1.2. A partir de la identificación de los objetivos y necesidades específicas de cada área para incorporar el enfoque de GDD, diseñar un Programa de Capacitación y Sensibilización Continua en Género, Derechos y Diversidad en la modalidad de formación de formadores con el objetivo de impulsar el cambio de comportamiento y la integración de una perspectiva de género, diversidad y derechos en el trabajo cotidiano de las y los trabajadores de la SG/OEA, incluyendo Oficinas Nacionales y organismos especializados (2)	A partir del primer año de implementación del Plan de Acción	CIM COdeSE
	1.1.3. Asegurar en el Programa de Capacitación y Sensibilización Continua la inclusión de módulos con distintos objetivos dirigidos a los diferentes estamentos (Directivos, profesional, técnico, servicios), así como una malla curricular en materia de género, diversidad y derechos obligatoria	2017	CIM COdeSE SAF (DRH)
1.2. El personal de al menos cuatro Programas prioritarios de la SG/OEA han sido capacitados en materia de igualdad de género, diversidad y derechos, desarrollo de capacidades técnicas y sectoriales, de acuerdo a sus necesidades específicas	1.2.1. Establecer los criterios para seleccionar los Programas de la SG/OEA que serán capacitados en etapas en materia de género, diversidad y derechos en el marco del Programa Continuo de Capacitación	2017	CIM
	1.2.2. Implementar el curso dirigido al fortalecimiento de las capacidades técnicas sectoriales del personal de los cuatro Programas prioritarios identificados	2018	CIM SAF (DRH) CEDOGR
	1.2.3. Establecer y aplicar una metodología de seguimiento y evaluación a la aplicación del Programa de Capacitación en género, diversidad y derechos aplicado a los cuatro Programas de la SG/OEA	2018	CIM SAF (DRH) CEDOGR

1.3. El desarrollo de capacidades en materia de GDD del personal de la SG/OEA, incluidos CPRs y cargos de confianza, son evaluados anualmente	1.3.1. Incorporar en los objetivos de evaluación de desempeño del personal de la SG/OEA, la aprobación de los módulos del Programa Continuo de Capacitación en Género, Derechos y Diversidad que les corresponda según su malla curricular	2018	CIM SAF (DRH) DLS
---	--	------	-------------------------

### Línea Estratégica 3:

#### Transversalizar un enfoque de género, diversidad y derechos en programas y proyectos de la SG/OEA

Uno de los objetivos de la transversalización es lograr que las cuestiones de igualdad de género, derechos y diversidad se integren en todas las políticas, programas y proyectos de la Organización. Se expresa en la medida en que se ha logrado que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres en toda su diversidad constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, de manera de avanzar en la eliminación de las desigualdades.

Esta Línea será un producto de la conjunción de otras líneas del presente Plan. En relación a la Línea de capacitación, entregará las herramientas necesarias para profundizar en el proceso de transversalización del enfoque de género ya comenzado y en práctica en la Organización; de la misma manera, la Línea de institucionalización del enfoque de género, diversidad y derechos, así como los cambios que se produzcan en la cultura organizacional, propuestos en la Línea relativa a la promoción de igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos y en la cultura organizacional de la SG/OEA, apoyarán la práctica de asumir el enfoque propuesto por la Política, como un producto natural en el quehacer institucional.

#### Resultado 1

Incorporado el enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos en el ciclo de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y proyectos

Indicadores	Acciones	Plazo de implementación	Responsables/colaboradores
1.1. Los perfiles de proyectos presentados a la CEP incluyen el enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos	1.1.1. Incluir, además de la variable género, la variable diversidad y derechos como un criterio exigible de valoración, pertinencia, relevancia y evaluación de resultados, en todos los proyectos de la SG/OEA que se aprueben e implementen	2018	CIM SADYE CEP CEDOGR (DPE)
1.2. Datos desagregados y recursos necesarios para el diseño de proyectos disponibles en la Intranet	1.2.1. Elaborar un compendio de fuentes de datos y recursos en materia de género, diversidad y derechos para apoyar la formulación de proyectos	A partir de 2018	CIM

1.3. Los proyectos monitoreados y evaluados por un sistema de monitoreo y evaluación de género, diversidad y derechos que mide los progresos en su implementación práctica, así como los resultados en la materia	1.3.1. Incorporar en el sistema de seguimiento y evaluación de programas y proyectos institucionales, además de la perspectiva de género, las de diversidad y derechos	A partir de 2018	CIM CEDOGR (DPE)
	1.3.2. Incorporar requerimientos relativos a la perspectiva de género, diversidad y derechos en el diseño y la descripción de funciones de todas las contrataciones vinculadas a las políticas, programas y proyectos de todas las áreas	2017	SAF (DFAMS)
1.4. Institucionalizadas instancias y vías de coordinación en las Secretarías para compartir experiencias en elaboración, implementación y monitoreo de proyectos con enfoque de género, diversidad y derechos	1.4.1. Dedicar en cada Secretaría y entre las Secretarías un espacio una vez al año para compartir ejemplos concretos de elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de proyectos con enfoque de género, diversidad y derechos	2018	COdeSE

## Línea de acción estratégica 4:

### La OEA proyecta una imagen comprometida con la igualdad de oportunidades y derechos para más gente

La estrategia de comunicación es un componente de gran peso en el proceso de institucionalización y transversalización de la Política institucional de igualdad de género, derechos e identidad, pues la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones, no sólo debiera lograrse en los puestos laborales, en la toma de decisiones o incluso en la elaboración de políticas, sino también en la generación de opiniones y en las diversas maneras de comunicar una realidad existente.

Toda institución se distingue por un determinado estilo de comunicación, y éste por determinadas pautas, reglas, posturas y valores que se corresponden con las funciones que desempeña dicha institución. Las instituciones tienen diferentes niveles de expresión, de los cuales el más visible es la manera como la propia institución se define en sus materiales de difusión y sus boletines internos, es la versión "oficial" del organismo.

La imagen y representación de una organización hace referencia a los materiales que proporcionan información acerca de sus productos y servicios, por lo cual, a través de los materiales que se emiten, la Organización plasma valores, creencias y actitudes, reflejando los valores, dinámicas, normas, comportamientos y prácticas más evidentes; por tanto, el discurso organizacional no es neutral, sino que entraña relaciones de asimetría que pueden analizarse desde la categoría de género y diversidad y que llevan a reconocer la responsabilidad que le corresponde a la

comunicación organizacional al reforzar o contrarrestar los prejuicios y estereotipos y a plantear cambios desde el uso del lenguaje y su poder de formar la conciencia e identidad de las personas a las que se dirige.

En tal entorno, la comunicación es un componente de gran peso en el proceso de implementación de la Política, por cuanto es preciso dar a conocer este proceso e ir dando cuenta de su transcurso tanto al interior como al exterior de la Organización.

<b>Resultado 1</b> El enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos en la estrategia de comunicación interna y externa de la OEA incorporado			
<b>Indicadores</b>	<b>Acciones</b>	<b>Plazo de implementación</b>	<b>Responsables/ colaboradores</b>
1.1. La Página Web de la OEA y la Intranet visibiliza los temas vinculados a género, diversidad y derechos humanos	1.1.1. Lograr una representatividad equilibrada de mujeres y hombres en su diversidad en la gráfica de la Página Web e Intranet	2018	CEDOGR (DPC) DOITS
1.2. Las comunicaciones de la SG/OEA utiliza un lenguaje inclusivo e imágenes no discriminatorias	1.2.1. Elaborar/adaptar una guía de lenguaje inclusivo e imágenes no discriminatorias a ser aplicada a toda la documentación escrita y gráfica de la OEA, incluyendo la página Web, redes sociales, comunicación interna, productos audiovisuales, etc	2017	CIM CEDORG (DPC)
	1.2.2. Socializar la guía de lenguaje inclusivo e imágenes no discriminatorias entre el personal de la SG/OEA y capacitarlo respecto a su uso	2018	CIM CEDOGR (DPC)
	1.2.3. Generar una política comunicacional que incluya la institucionalización de un lenguaje inclusivo y uso de imágenes no discriminatorias en las comunicaciones de la SG/OEA	2018	CIM CEDORG (DPC)
	1.2.4. Formar al personal del DPC incluidos CPRs y pasantes y los referentes de comunicaciones de cada Secretaría en el uso de lenguaje no sexista e inclusivo	2017	CIM SAF (DRH) DOITS
<b>Resultado 2</b> El proceso de implementación de la Política difundido regularmente en la SG/OEA			
2.1. La Intranet sobre la Política informa sobre las actividades que se llevan a cabo para su implementación	2.1.1. Crear una sección destacada en la Intranet de la OEA para informar los avances en la implementación de la Política y la transversalización del enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos en general	2017	• DOITS

## Línea de acción estratégica 5:

### Integrar un enfoque inclusivo y de igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos y en la cultura organizacional de la SG/OEA

Las desigualdades de género se expresan a través del acceso y control desigual sobre los recursos, entendidos como los bienes o servicios a disposición de las personas. Algunos de estos recursos son el acceso a la información y a los recursos económicos y financieros, el proceso de toma de decisiones, el conocimiento y uso de la tecnología, la protección frente a la violencia y el acoso, el acceso a las redes sociales, la valoración del trabajo, el reconocimiento de necesidades e intereses y el pleno goce de los derechos laborales.

La existencia de sesgos y barreras, tanto culturales como organizativas, interfieren en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización así como en el desarrollo de esas competencias por parte de hombres y mujeres. Las brechas de género se manifiestan en oportunidades desiguales para hombres y mujeres en su desarrollo profesional, la existencia de espacios de segregación horizontal y vertical, estereotipos de género en las competencias, tareas, salarios, y funciones; desigualdades vinculadas a las cargas familiares, falta de atención al acoso laboral, sexual y cualquier otra forma de violencia basada en género.

Por ello es importante la realización de un análisis de género continuo en la estructura de personal, asegurando que no existan discriminaciones en los procesos de reclutamiento y de selección de personal y que se ofrezcan iguales oportunidades a ambos sexos en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la Organización. Asegurar que no existen discriminaciones en los procesos de reclutamiento y de selección de personal y que se ofrecen iguales oportunidades a ambos sexos en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la institución, constituye una de las piezas clave de una política efectiva de igualdad de oportunidades.

<b>Resultado 1</b>			
Paridad de género en el personal de la Secretaría General, en particular en los cargos de toma de decisión			
Indicadores	Acciones	Plazo de implementación	Responsables/colaboradores
1.1. La Organización ha alcanzado una representación paritaria de género por áreas, incluidos los niveles P4 y superiores, cargos de confianza y directivos, de representación en las Oficinas Nacionales, Organismos Autónomos y Comités especializados	1.1.1. Instaurar como medida afirmativa temporal que se indique que, en el caso de igualdad de condiciones para el ingreso y promociones, se dará preferencia a las mujeres, particularmente en los niveles P4 y superiores	2018	Secretario General SAF (DHR)
	1.1.2. Instar a los cuerpos políticos de la Organización a revisar las regulaciones existentes en materia de selección de miembros de organismos autónomos o comités especializados en relación a lograr la diversidad en la representación	2018	Secretario General
	1.1.3. Crear un Programa de mentorship orientado a ofrecer asesoramiento a mujeres para desarrollase profesionalmente al interior de la OEA	2019	CIM SAF (DRH)
	1.1.4. Impulsar la formación de mujeres y hombres en los sectores en que presenten menor presencia femenina o masculina	A partir de 2018	CIM SAF (DRH)

1.2. El avance en el cierre de las brechas es medido y difundido semestralmente	1.2.1. Informar semestralmente a la Comisión de Seguimiento el avance en el cierre de brechas de género, diversidad y derechos con énfasis en los niveles P4 y superiores (3)	2018	COdeSE SAF (DRH)
	1.2.2. Ampliar progresivamente la base de datos del DRH con mecanismos previstos para su actualización de manera que permita la elaboración de estadísticas de género, diversidad y derechos a fin de asegurar la igualdad de oportunidades a todas las personas que trabajan en la SG/OEA (4)	2018	CIM SAF (DRH)

## Resultado 2

Una política de recursos humanos con enfoque de género, diversidad y derechos establecida

Indicadores	Acciones	Plazo de implementación	Responsables/colaboradores
2.1. Las personas que ingresan a la Organización, o son promovidas al interior de la misma, se distribuyen equitativamente según sexo y posición	2.1.1. Proponer y elaborar con metodología participativa un manual de procedimientos con perspectiva de género, diversidad y derechos para la selección y promoción de personal que permita avanzar hacia la igualdad en todos los niveles (5)	2019	SAF (DRH) DLS COdeSE
	2.1.2. Instruir y asegurar que la igualdad de género, diversidad y derechos se inscriba como uno de los valores esenciales especificados en todos los anuncios de vacantes	2018	CIM SAF (DRH) COdeSE

## Resultado 3

Las y los trabajadores de la SG/OEA, incluidos CPRs, pueden conciliar el trabajo con su vida personal

3.1. La SG/OEA ha adoptado una política sobre conciliación entre el trabajo y la vida personal	3.1.1. Crear, normar e implementar una política de conciliación entre la vida laboral y personal dirigida al personal de la SG/OEA independientemente de su tipo de contrato, sexo u orientación e identidad sexual	2019	CIM SAF (DRH) Asociación de Personal DLS
	3.1.2. Equiparar los derechos de maternidad y paternidad del personal con los CPRs	2019	CIM SAF (DRH) Asociación de Personal DLS
	3.1.3. Considerar en la política de conciliación entre la vida personal y laboral, licencias para cuidado de hijos/as y personas dependientes en caso de enfermedad para varones y mujeres	2019	CIM SAF (DRH) Asociación de Personal DLS
	3.1.4. Dar seguimiento al uso, según sexo, de la "Política de Esquemas Alternativos Laborales" y tomar las medidas para que no se convierta en un mecanismo que refuerce los estereotipos femeninos asociados a los cuidados	2019	CIM SAF (DRH) Asociación de Personal DLS
	3.1.5. Explicitar en el Reglamento de Personal, un capítulo sobre la política de conciliación entre el trabajo y la vida personal dirigida al personal de la SG/OEA independientemente de su tipo de contrato, sexo u orientación e identidad sexual o estado civil	2019	CIM SAF (DRH) Asociación de Personal DLS

	3.1.6. Crear canales expeditos para que los/as trabajadores/as expresen sus necesidades en relación a la conciliación entre vida personal y laboral (Encuesta anual)	2018	CIM SAF (DRH) Asociación de Personal
3.2. Se ha reglamentado el permiso de alimentación y lactancia para las y los hijos menores de un año del personal de la SG/OEA	3.2.1. Reglamentar el permiso de alimentación y lactancia a las y los hijos menores de un año del personal de la SG/OEA para que se disponga de un tiempo determinado, ya sea en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; dividiéndolo a solicitud de la persona interesada, en dos porciones, o postergando o adelantando en media hora, o en una hora, al inicio o al término de la jornada de trabajo	2018	CIM SAF (DRH) Asociación de Personal DLS
3.3. Se ha instalado una guardería para hijas e hijos de las y los trabajadores de la SG/OEA	3.3.1. Evaluar la instalación de una guardería para las hijas e hijos del personal de la Organización y, de acuerdo a la evaluación, implementar una guardería para el cuidado de hijos e hijas de las y los trabajadores de la Organización (6)	2019	SGA Asociación de Personal DLS SAF (DRH)

#### Resultado 4

Es respetada la dignidad e intimidad de todas las personas en la Organización, así como su derecho a no ser objeto de ningún tipo de violencia basada en género

4.1. Las víctimas de acoso o de actos de violencia reciben apoyo especializado	4.1.1. Disponer de personal profesional especializado en intervención psicosocial para brindar apoyo a víctimas de acoso o violencia de género y/o sugerir otras actuaciones en los ámbitos médico o legal	2018	SAF (DRH) Asociación de Personal
4.2. Las instancias que se ocupan del acoso y violencia en la Organización cuentan con disponibilidad de personal para abordar los casos de manera oportuna y en todas las situaciones	4.2.1. Dotar de recursos humanos a las instancias que se ocupan de este tema para garantizar que se cumplan los plazos establecidos	2018	SAF (DRH) OIG OMB TRIBAD Asociación de Personal
	4.2.2. Crear los instrumentos necesarios para prevenir y denunciar el acoso laboral y sexual cuando se desempeñen funciones en misiones fuera de la sede la OEA, a través de convenios con las contrapartes que prevean las acciones de prevención y denuncia	2017	SAF (DRH) Asociación de Personal DLS

## Anexo al Plan de Acción

1. El texto de La Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General (Orden Ejecutiva N°16-03) establece **Lineamientos para la implementación y el seguimiento**, la "Comisión de Seguimiento para la Implementación de la Política, coordinada por la Secretaría Ejecutiva de la CIM, será conformada por representantes de la Oficina del Secretario General, de la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados, la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad, el Departamento de Asesoría Legal, el Departamento de Recursos Humanos, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Asociación de Personal y la Oficina de la Ombudsperson".

**La propuesta a se hace referencia en este Plan de Acción consiste en ampliar la composición de la Comisión de Seguimiento, incorporando a todas las Secretarías, representadas por sus Secretarías y Secretarios y la representación de la Comunidad de Práctica de Género (CoP) y el Grupo LGBTQI de la OEA.**

Las funciones que la Política asigna a la Comisión es "identificar y monitorear la implementación de las medidas necesarias para que la perspectiva de género sea incorporada en todos y cada una de las dependencias de la SG/OEA".

Se recomienda que una vez constituida la Comisión de Seguimiento con las nuevas participaciones sugeridas, elabore un reglamento en que se describan las funciones detalladamente, así como los Términos de Referencia de quienes participan en ella con la asignación de tiempo de al menos del 10% mensual de su carga laboral.

La Comisión de Seguimiento debería sancionar una definición institucional del enfoque de género, diversidad y derechos propuesta por la CIM, que sirva como sustento a todo el proceso de implementación de la Política. Es preciso que la Comisión establezca una coordinación y alianzas con las áreas que se ocupan de otros ejes de discriminación, como discapacidad, etnia, raza, nivel socioeconómico, diversidad sexual o edad para lograr, en base a la intersección de estos ejes, resultados que beneficien a toda la Organización.

La periodicidad de las reuniones puede ser flexible, sin embargo, tomando en cuenta la sugerencia presentada por la CoP, debiera reunirse al menos cuatrimestralmente durante los primeros tres años del Plan de Acción, considerando que una buena parte del primer año será dedicada a la capacitación general al personal. Al menos 2 veces al año debe asegurarse una reunión en que participen las y los Secretarios de la Organización.

Cada reunión debe contar con una agenda que contenga información sobre los avances en el Plan de Acción. Las minutas deberán ser documentos públicos en español y en inglés y estar disponibles para consultas de las personas interesadas en la sección de "Rendición de Cuentas" de la página web de la OEA.

2. El **Programa de Capacitación Continua en Género, Diversidad y Derechos de la SG/OEA** debería ser elaborado por una consultoría local especializada en la materia y en la modalidad de formación de formadores, de manera de que la capacidad quede instalada en la Organización. Se sugiere que el Programa cubra en forma específica los distintos niveles y especialidades al interior de la SG/OEA, para lo cual, en los Términos de Referencia para la elaboración e implementación del Programa, debiera asegurarse lo siguiente:
- a. Identificar las características, acceso y necesidades de la capacitación en el marco de la implementación de la Política mediante el diseño y aplicación de una encuesta sobre las temáticas en las cuáles mujeres y varones han sido formados/as por la Organización; facilidades y/o dificultades para acceder a la capacitación, según sexo, edad y posición (grado); necesidades específicas de formación de acuerdo a los objetivos de su área de trabajo para incorporar el enfoque de género, diversidad y derecho.
  - b. A partir de la información recabada, poner más o menos énfasis en proporcionar formación sobre cómo afrontar la formación según las diferentes necesidades de las distintas áreas. A su vez, los datos recopilados permitirán impulsar la formación de mujeres en los sectores de menor presencia femenina diagnosticados.
  - c. Tanto las actividades de formación como las de sensibilización deberán articularse a través de metodologías participativas a fin de que no se convierta en un mero ejercicio de transmisión de definiciones y conceptos, sino que dirijan las miradas de quienes integran la Organización a sus propias vidas dentro y fuera de ella, para una toma de conciencia de las posibles circunstancias de desigualdad que afectan de forma distinta a hombres y mujeres.
  - d. Identificar las/los especialistas que guiarán los cursos para el desarrollo de las capacidades técnicas sectoriales de cada uno de ellos, de acuerdo a sus necesidades específicas.
  - e. Asegurar que los criterios de acceso a la capacitación son claros e informados por canales formales, de manera sistemática y programada al personal de la SG/OEA (incluidas todas las personas independientemente de su nivel y tipo de contratación).
  - f. De acuerdo a los resultados del Diagnóstico Participativo de Género, Diversidad y Derechos, el Programa de Capacitación Continua en Género, Diversidad y Derechos debería contar con los siguientes componentes:
    - i. **Sensibilización en igualdad de género, diversidad y derechos para todo el personal:** al menos un día de formación para el personal nuevo (incluyendo staff, CPRs, cargos de confianza, servicios generales) durante el primer año y un día de formación una vez cada dos años. El objetivo es desarrollar y / o fortalecer la conciencia y la comprensión de la igualdad de género, derechos y diversidad como un primer paso hacia el cambio de comportamiento y la integración de una perspectiva de género en el trabajo cotidiano de todas las personas que trabajan en la sede de la SG/OEA<sup>13</sup>.

---

13. La Comunidad de Práctica de Género propone la inclusión de elementos que empoderen a las y los titulares de derechos a presentar sus reclamos cuando corresponda y fortalezca las capacidades de los

Puede explorarse la posibilidad de combinar este curso en modalidad virtual, con lo cual se facilitaría la extensión a las Oficinas en los Estados Miembros.

- ii. **Formación sobre la igualdad de género, derechos y diversidad para personal directivo P4 o superior:** al menos un día de formación anual para las y los directivos de nivel P4 o superior. El objetivo es apoyar al personal directivo para que lideren la implementación de la Política en la Organización.

El primer módulo de capacitación a las y los Directivos en su primera parte al menos contiene:

- Antecedentes sobre los convenios y convenciones clave sobre la materia.
- Resultados de las reuniones internacionales sobre la materia.
- Políticas y documentos sobre la igualdad de género, derechos y diversidad.
- Las formas en que la Organización pretende promover la igualdad de género, derechos y diversidad.
- Sus responsabilidades en la promoción de la igualdad de género, derechos y diversidad.

- iii. **Formación sobre incorporación del enfoque de género, diversidad y derechos dirigida al personal involucrados en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y proyectos:** un mínimo de dos días de formación anual sobre la igualdad de género, diversidad y derechos, con el objetivo de consolidar su incidencia en la transversalización del enfoque en todo el ciclo de las políticas y proyectos de la Organización. Reciben capacitación en su área de trabajo específica de acuerdo a sus objetivos y necesidades, por lo que ofrece la oportunidad de establecer vínculos entre el enfoque de género, diversidad y derechos y áreas temáticas específicas de cada instancia.

- iv. **Profesionalización en materia de género, diversidad y derechos a las y los miembros de la Comisión de Seguimiento,** ofreciendo una formación específica y personalizada. El objetivo de este módulo es fortalecer la capacidad estratégica, organizativa y operativa de quienes componen la Comisión para propiciar mejores resultados de sus acciones dirigidas a la implementación de la Política en la Organización.

---

titulares de deberes para que cumplan con sus obligaciones para todo el personal de la SG/OEA, CPRs y pasantes. Esta propuesta busca fortalecer el mecanismo de Rendición de Cuentas de la Política. Asimismo, sugiere que las actividades de capacitación se extiendan a los procesos de diálogo ministerial, a otros órganos políticos de la OEA y a las Misiones Permanentes, a fin de que las reuniones ministeriales y los procesos de diálogo contemplen los lineamientos de la Política.

La Secretaría de Asuntos Hemisféricos propone, junto a la implementación de la igualdad de género, diversidad y derechos, el abordaje de la historia de la OEA, las operaciones, la función de los órganos políticos, las responsabilidades diplomáticas del personal, los códigos de conducta, las comunicaciones, el mantenimiento de registros y la implementación de la equidad de género.

La CIDH propone incluir en la capacitación los mecanismos existentes –formales e informales– para la resolución de conflictos a fin de que el personal esté debidamente informado sobre el alcance de estos mecanismos.

La secuencia de las capacitaciones debiera estar descrita en una malla curricular elaborada para cada nivel y funciones, cuyo cumplimiento es considerado en las evaluaciones de desempeño y antecedentes necesarios para promociones.

Se recomienda posteriormente, llevar a cabo una evaluación de la capacidad de todo el personal y aplicar un plan, con los recursos y los plazos previstos, para satisfacer las deficiencias de capacidad en todos los niveles al menos cada seis años.

3. Base de datos con indicadores de género y diversidad para la evaluación y seguimiento de la gestión interna de RRHH de la SG/OEA que contenga al menos<sup>14</sup>:

- Número y porcentaje de personal femenino y masculino en todas las categorías de puestos.
- Número y porcentaje de personal femenino y masculino en puestos P-4, P-5, D-1 y D-2.
- Número y porcentaje de personal femenino y masculino en Contratos por Resultados
- Número y porcentaje de personal femenino y masculino en los cargos de confianza.
- Número y porcentaje de personal femenino y masculino en Organismos Autónomos
- Número y porcentaje de personal femenino y masculino en las Oficinas Nacionales
- Número y porcentaje de personal femenino y masculino en el Consejo Permanente de la Organización.
- Distribución de las postulaciones recibidas para los llamados a ocupar cargos en el último año según sexo.

Número y porcentaje de mujeres y varones que ingresaron a la Organización en el último año.

- Número y porcentaje de personas que han ascendido de categoría en el último año, según sexo
- Número y porcentaje de personas que han permanecido en la misma posición en los últimos 5 años, según sexo.
- Número y porcentaje de personas que han permanecido en la misma posición en los últimos 10 años, según sexo.

---

14. La Secretaría de Asuntos Hemisféricos propone que la SAF levante y publique la información referente a: número de mujeres en los paneles de eventos de la OEA, datos sobre promociones, datos sobre qué nivel y paso ingresan mujeres y hombres en la OEA; quién viaja y habla por la OEA; qué recursos son administrados por hombres y mujeres, incluyendo personal, presupuestos y espacio de oficina. La Comunidad de Práctica de Género propone que dicho informe incluya datos duros como resultado de un estudio profesional sobre género y recursos humanos en la Secretaría General, elaborado por una institución especializada en ello, dándoles acceso a la base de datos para que hagan un análisis de los datos desagregado por sexo y otros ejes como discapacidad, etnia, raza, nivel socioeconómico, diversidad sexual y edad. El informe anual debe contener datos desagregados por sexo, como quiénes representan a la Organización en los eventos, quiénes viajan, quiénes salen publicados, quiénes supervisan, quiénes son supervisados, quiénes manejan fondos, etc. El informe también debe incluir datos desagregados por sexo sobre información salarial, puesto que el "paso" influye en el salario tanto como la categoría del puesto y no suele ser tomado en cuenta en los análisis.

- Suma de todos los ingresos que perciben las mujeres de cada categoría ocupacional /Total de mujeres de cada categoría ocupacional.
- Suma de todos los ingresos que perciben los varones de cada categoría ocupacional /Total de varones de cada categoría ocupacional
- Brecha salarial: Remuneración total promedio mujeres /Ingresos promedio varones (\*100) (Brecha salarial = 100 - X)

En la actualidad el DRH pone a disposición algunos de los indicadores planteados.

4. La base de datos del DRH contiene información actualizada desagregada por sexo al menos sobre:
  - Edad
  - Nacionalidad Estado civil
  - Número de hijos/as
  - Responsabilidad de personas dependientes
  - Existencia de enfermedades crónicas
  - Discapacidad
  - Tipos de familia (mujeres u hombres jefes/as de hogar, hogares compuestos, hogares unipersonales, etc.)
  - Nivel educativo
  - Habilidades
  - Experiencia específica
  - Tipo de capacitación recibida
  - Antigüedad en la Organización.

Contando con tal información el DRH puede realizar un inventario de necesidades específicas de las y los trabajadores de la SG/OEA en base al cual se puedan tomar medidas para garantizar el desempeño.

5. El Manual de procedimientos debería contener al menos:
  - Explicitación de la intención de no discriminación en materia de género, diversidad y derechos en el procedimiento.
  - Inexistencia de discriminaciones directas o indirectas en los procedimientos referentes a las distintas etapas del proceso de selección de personal, tales como uso de lenguaje sexista, masculinización de las descripciones de puestos, requisitos sexistas o basados en estereotipos, cláusulas excluyentes, etc.
  - Asegurar que las bases de llamados para puestos vacantes (al interior y hacia el exterior de la Organización) alienten de igual forma a candidatos y candidatas a postular a todos los puestos.
  - Disponibilidad de instrumentos de postulación adaptados a personas con alguna discapacidad que les impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación corrientes (sistema braille, por ejemplo

- Obligatoriedad de solicitar la presentación de los currículos de manera que no pueda identificarse a quien postula (nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación).
  - Priorización, en igualdad de condiciones y mérito, la designación de mujeres en los concursos de jefaturas, en aquellos ámbitos o sectores en que se encuentren sub representadas.
  - Establecer que en caso de que en el proceso de selección o promoción de personal, no hayan mujeres, el concurso se declarará desierto.
  - La obligatoriedad de que quienes integran el Comité de Selección y/o decisores/as últimos/as están sensibilizados/as en género, diversidad y derechos.
  - Las actividades de capacitación deberían ser incorporadas en el Plan Anual de cada área.
6. Al respecto, se podría examinar la posibilidad de colaborar con el BID y la OPS para establecer una alianza con el sector privado para brindar servicios de cuidado infantil a las y los empleados que trabajan en el Sistema Interamericano (el Banco Mundial tiene un servicio similar).



**GÉNERO, DERECHOS  
Y DIVERSIDAD EN LA  
SECRETARÍA GENERAL  
DE LA OEA**



**OEA** | Más derechos  
para más gente