



## COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES

COMITÉ DIRECTIVO 2022-2025  
SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA  
6 de febrero 2023  
Virtual

OEA/Ser.L/II.5.33  
CIM/CD/doc.9/23  
1 de febrero de 2023  
Original: Español

### INFORME DE ACTIVIDADES DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DE LA CIM (septiembre de 2022 a enero de 2023)

El presente informe detalla las actividades de la Secretaría Ejecutiva de la CIM, a partir de la Primera Sesión Ordinaria del Comité Directivo de la CIM 2022-2025, celebrada el 27 de septiembre de 2022, vía virtual.

#### 1. Introducción

En seguimiento de los múltiples mandatos otorgados por la Asamblea General de la OEA a la Secretaría General en relación con el Fortalecimiento de la CIM,<sup>1</sup> el Secretario General y los Estados Miembros de la OEA durante el período examinado han brindado apoyo político importante a la CIM. La Presidencia de la CIM, desde Panamá<sup>2</sup> ha incidido en espacios importantes como la Asamblea General y el Consejo Permanente de la OEA y otros espacios puntuales creados para resaltar temas clave como la paridad, los derechos económicos de las mujeres, los cuidados, mujeres, paz y seguridad, con un énfasis continuo en el impacto del COVID-19 y las dimensiones de género y el liderazgo de las mujeres en la respuesta. De igual manera, las Vicepresidencias de la CIM, desde Chile, El Salvador y Santa Lucía, han brindado apoyos y liderazgos políticos clave al proceso de fortalecimiento y visibilización de la Comisión, y de la agenda de género en el trabajo de la OEA.

Un número creciente de Estados ha manifestado su apoyo al trabajo de la CIM y ha solicitado asistencia y apoyo técnico en distintas áreas. En el contexto de la situación financiera actual de la OEA, marcada por una profunda crisis, una serie de recortes presupuestarios han obligado a la CIM a poner mayor énfasis en la movilización de recursos específicos, y en este sentido, los Gobiernos de Canadá, España, Italia, Liechtenstein, México, Portugal, Trinidad y Tobago, Chile, Francia, así como el Programa EuroSocial+, el Programa Spotlight y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), han proporcionado apoyo imprescindible al fortalecimiento de la Comisión y su trabajo en distintas áreas.

---

1. [AG/RES. 1451 \(XXVII-O/97\)](#), [AG/RES. 1592 \(XXVIII-O/98\)](#), [AG/RES. 1625 \(XXIX-O/99\)](#), [AG/RES. 1777 \(XXXI-O/01\)](#), [AG/RES. 1941 \(XXXIII-O/03\)](#), [AG/RES. 2021 \(XXXIV-O/04\)](#), [AG/RES. 2124 \(XXXV-O/05\)](#), [AG/RES. 2161 \(XXXVI-O/06\)](#), [AG/RES. 2323 \(XXXVII-O/07\)](#), [AG/RES. 2441 \(XXXIX-O/09\)](#), [AG/RES. 2560 \(XL-O/10\)](#), [AG/RES. 2685 \(XLI-O/11\)](#); [AG/RES. 2710 \(XLII-O/12\)](#); [AG/RES. 2770 \(XLIII-O/13\)](#), [AG/RES. 2831 \(XLIV-O/14\)](#), [AG/RES. 2887 \(XLVI-O/16\)](#), [AG/RES. 2908 \(XLVII-O/17\)](#)/capítulo xviii, [AG/RES. 2928 \(XLVIII-O/18\)](#)/capítulo xiv, [AG/RES. 2941 \(XLIX-O/19\)](#)/capítulo xvi, [AG/RES. 2961 \(L-O/20\)](#)/capítulo xx, [AG/RES. 2976 \(LI-O/21\)](#)/capítulo xii, y [AG/RES. 2991 \(LII-O/22\)](#)/capítulo xviii.

2. Durante el periodo de este informe, la Presidencia de la CIM ha sido ejercida por la Delegada Titular de la Panamá ante la CIM, María Inés Castillo de Sanmartín (05/22-la actualidad)

De igual manera, un número importante de Estados ha reafirmado su compromiso con la transversalidad de la igualdad de género y la necesidad de ampliar, profundizar y reenergizar esfuerzos tanto a nivel nacional como dentro de la OEA para lograr los objetivos planteados en compromisos como el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) y otros acuerdos. No obstante, las negociaciones intergubernamentales en torno al tema de la igualdad de género siguen marcadas por una polarización que supone limitaciones importantes a la capacidad de la CIM y de la OEA de garantizar la progresividad de los derechos. En este sentido, la CIM ha notado una clara demanda desde muchos Estados, la sociedad civil y otros socios para reforzar alianzas estratégicas, tender puentes a través del diálogo, construir voluntad y capacidad y generar conocimiento sobre la igualdad de género como bien de la humanidad.

El cumplimiento del mandato de fortalecimiento de la CIM pasa por el incremento de la coordinación interna con todas las áreas de la Organización y por la participación continua en sus actividades para asegurar la integración de una perspectiva de igualdad de género, diversidad y derechos, en el contexto de la plena implementación de la *Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General* (Orden Ejecutiva No. 16-03).<sup>3</sup> Se destaca en particular la colaboración con el Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO) y la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP) de la Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia (SFD), el Departamento de Gestión Pública Efectiva (DGPE) y la Secretaría de Cumbres de las Américas (SAS) de la Secretaría de Asuntos Hemisféricos (SAH), la Comisión Interamericana contra el Terrorismo (CICTE) y la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD) de la Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM), el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DDHEE) y el Departamento de Desarrollo Económico (DDE) de la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI) y la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SADyE), toda la cual ha producido resultados sustantivos e importantes en términos de fortalecer la capacidad de la OEA de responder a la agenda de género en las Américas.

## **2. Mandatos de la Asamblea General de la OEA en su Quincuagésimo Segundo Período Ordinario de Sesiones<sup>4</sup>**

El 52º Período Ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA se celebró del 5 al 7 de octubre de 2022 en Lima, Perú, de manera presencial por primera vez desde el inicio de la pandemia. Además de escuchar la presentación del Informe Anual de la CIM<sup>5</sup> por parte de la Presidenta de la CIM,<sup>6</sup> la Asamblea adoptó una resolución sobre “Promoción y protección de derechos humanos,” que en el capítulo xviii sobre “Fortalecimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres para la promoción de la igualdad y equidad de género y los derechos de las mujeres,”<sup>7</sup> reitera el compromiso de los Estados Miembros con el fortalecimiento de la CIM y le asigna una serie de mandatos en seguimiento del PIA y en relación a temas clave como: (i) la erradicación de la violencia contra las mujeres (ii) el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva (iii) los derechos económicos de las mujeres; (iv) el reconocimiento,

---

3. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/GPAP-ES.pdf>

4. El detalle del cumplimiento de los mandatos adoptados por la Asamblea General de la OEA se encuentra en la Sección 5 del presente informe.

5. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/informes.asp>

6. La intervención completa de la Presidenta de la CIM se encuentra en: <https://www.oas.org/es/cim/biblioteca.asp#Discursos>

7. Disponible en: [https://scm.oas.org/doc\\_public/SPANISH/HIST\\_22/AG08673S03.docx](https://scm.oas.org/doc_public/SPANISH/HIST_22/AG08673S03.docx) (versión pendiente de revisión por la Comisión de Estilo)

reducción y redistribución del trabajo doméstico y de cuidado entre los actores corresponsables, así como la remuneración y reconocimiento de las trabajadoras de cuidado; (v) liderazgo de mujeres y jóvenes, especialmente de aquellos pertenecientes a grupos tradicionalmente excluidos y que viven amenazados por su defensa del medio ambiente; (vi) la incorporación de la perspectiva de género en todas las organizaciones y órganos de la OEA, reafirmando que los compromisos de la CIM están en todos los pilares de trabajo de la Organización.

Se logró también una declaración específica e histórica sobre “El liderazgo de las mujeres para el avance de la igualdad de género y la democracia en las Américas,”<sup>8</sup> en la cual la Asamblea General reconoció que la participación igualitaria y la igualdad de género son componentes esenciales de las democracias representativas, plurales e inclusivas y destacó el rol de la CIM como motor de avance de este tema e en la región, reafirmó su compromiso con la Declaración de Santo Domingo sobre la Igualdad y la Autonomía en el Ejercicio de los Derechos Políticos de las Mujeres para el Fortalecimiento de la Democracia,<sup>9</sup> y se comprometió con acelerar el ritmo del cambio hacia la igualdad.

### 3. Cumplimiento de los mandatos adoptados por el Comité Directivo de la CIM 2022-2025

El 27 de septiembre de 2022, el Comité Directivo de la CIM 2022-2025 celebró su Primera Sesión Ordinaria, de manera virtual. Durante la sesión, el Comité adoptó una serie de acuerdos, el cumplimiento de los cuales se detalla a continuación:

Acuerdo	Estado de cumplimiento
<p><b>1</b> Tomando nota del Informe de la Secretara ante la 39ª Asamblea de Delegadas de la CIM, solicitar a la Secretaría Ejecutiva que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Para futuros informes, avance paulatinamente con un énfasis en la documentación de resultados concretos y cumplimiento de mandatos, en vez de actividades, utilizando las estadísticas y los indicadores pertinentes; y</li> <li>b. Resaltar los temas que impactan y el trabajo que se lleva a cabo en la subregión caribeña.</li> </ul>	<p><b>En proceso de cumplimiento</b></p> <p>El Informe Anual de la CIM 2022, que será elevado a la 53ª Asamblea General de la OEA (junio de 2023), tendrá este enfoque</p> <p>Se ha llevado a cabo un taller a lo interno de la CIM sobre indicadores de resultados</p>
<p><b>2</b> Vistas las reflexiones compartidas por las Delegadas sobre la implementación del Plan Estratégico 2022-2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Aprobar las actividades propuestas por la Secretaría Ejecutiva para el próximo período;</li> <li>b. Solicitar a la Secretaría Ejecutiva que elabore una minuta de lineamientos operativos para la implementación del Plan Estratégico 2022-2026; e</li> <li>c. Solicitar a la Secretaría Ejecutiva que incorpore en los lineamientos operativos un enfoque sobre la seguridad y el crimen organizado, y sobre la ruralidad.</li> </ul>	<p><b>En proceso de cumplimiento</b></p> <p>Se ha convocado la Mesa de Mujeres Rurales para el 13 de febrero de 2023</p> <p>Se ha programado una reunión con las instancias de la OEA responsables de los temas de seguridad y crimen organizado</p>
<p><b>3</b> Visto el proyecto de “Transversalidad+ para la igualdad y la transformación: Estrategia de la CIM/OEA”, contenido el en documento CIM/CD/doc.4/22, solicitar a la Secretaría Ejecutiva que:</p>	<p><b>Cumplido</b></p> <p>La Estrategia fue presentada en un taller piloto en septiembre/octubre 2022 en</p>

8. Disponible en: [https://scm.oas.org/doc\\_public/SPANISH/HIST\\_22/AG08673S03.docx](https://scm.oas.org/doc_public/SPANISH/HIST_22/AG08673S03.docx)

9. Disponible en : <https://www.oas.org/es/cim/docs/DeclaracionSANTODOMINGO-ES.pdf>

Acuerdo	Estado de cumplimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Continúe enriqueciendo el documento con las experiencias y aportaciones de las Delegadas;</li> <li>b. Proceda con la consulta a los Mecanismos Nacionales del Caribe, para incorporar al documento sus experiencias y reflexiones con la transversalización; y</li> <li>c. Circule una nueva versión del documento.</li> </ul>	<p>América Latina, y discutido en una reunión con los MNAM del Caribe en diciembre</p> <p>Los resultados de estas consultas están siendo incorporados al documento</p>
<p><b>4</b> En el marco de la conmemoración del nonagésimo quinto aniversario de la CIM (18 de febrero de 2023):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Reservar las fechas alrededor del 18 de febrero de 2023 para la celebración de un evento presencial en Washington DC, de conmemoración del 95º aniversario, así como la Segunda Sesión Ordinaria del Comité Directivo de la CIM 2022-2025;</li> <li>b. Realizar actividades simultáneas a nivel nacional;</li> <li>c. Organizar un evento paralelo en el marco de la 66ª sesión de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (CSW);</li> <li>d. Incluir en las actividades de conmemoración un enfoque prioritario sobre las mujeres jóvenes;</li> <li>e. Incluir un enfoque en la línea del tiempo para destacar el avance de los derechos de las mujeres en la región y en los países; y</li> <li>f. Solicitar a la Secretaría Ejecutiva que circule de manera oportuna a las Delegadas, la propuesta de Nota Conceptual para el evento de conmemoración y los documentos pertinentes de la Segunda Sesión Ordinaria.</li> </ul>	<p><b>En proceso de cumplimiento</b></p> <p>Se celebrará la sesión especial del Consejo Permanente el 16 de febrero de 2023 en Washington, DC.</p> <p>Se gestionará un evento oficial en el marco de la 53ª Asamblea General de la OEA (21-23 de junio de 2023), así como la Tercera Sesión Ordinaria del Comité Directivo, de manera presencial</p>
<p><b>5</b> Visto el proyecto de “Declaración de preocupación por la situación de las mujeres y las niñas en Afganistán e Irán” transmitida por la Delegada de Chile, contenido en el documento CIM/CD/doc.3/22:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Solicitar a la Secretaría Ejecutiva que vuelva a circular la Declaración a las integrantes del Comité, quienes enviarán sus comentarios a más tardar el 28 de septiembre de 2022; y</li> <li>b. Aprobar la versión revisada de la Declaración y solicitar a la Secretaría Ejecutiva que la difunde a todas las Delegadas y por los canales de difusión correspondientes.</li> </ul>	<p><b>Cumplido</b></p>
<p><b>6</b> Vistas las preocupaciones expresadas por las Delegadas sobre la reducción presupuestaria de la CIM:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Solicitar una reunión bilateral entre la Presidenta de la CIM y el Secretario General de la OEA en el marco de la 52ª Asamblea General de la OEA para dialogar sobre estas preocupaciones; y</li> <li>b. Comunicar formalmente estas preocupaciones a la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios de la OEA (CAAP) con una solicitud de mantener el presupuesto de la CIM como tal y no aplicar mayores reducciones</li> </ul>	<p><b>Cumplido</b></p> <p>La Presidenta de la CIM se reunió con el Secretario General y con el Vicepresidente de la CAAP durante la 52ª Asamblea General de la OEA y la comunicó las preocupaciones sobre el presupuesto de la CIM</p>
<p><b>7</b> Solicitar a la Secretaría Ejecutiva que avance en la organización de los dos eventos paralelos propuestos en el marco de la 15ª Conferencia</p>	<p><b>Cumplido</b></p> <p>Se organizaron dos eventos paralelos durante la</p>

Acuerdo	Estado de cumplimiento
Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, y que mantenga informadas a las Delegadas sobre la realización de los mismos.	Conferencia, sobre el papel del sector privado en el cuidado y sobre el liderazgo de las mujeres en la agenda de los cuidados.

## 4. Fortalecimiento de la CIM

### 4.1. Planificación estratégica y gestión por resultados

Los días 25 y 26 de mayo de 2022 se celebró en la Ciudad de Panamá la 39ª Asamblea de Delegadas de la CIM. Entre otros logros, como la adopción de la Declaración de Panamá "Tendiendo puentes para un nuevo pacto social y económico liderado por mujeres"<sup>10</sup> y la elección de un nuevo Comité Directivo para el período 2022-2025, la Asamblea adoptó un nuevo Plan Estratégico de la CIM para el período 2022-2026.<sup>11</sup>

El Plan Estratégico es el resultado de un largo proceso de trabajo consultivo con las Delegadas, las Misiones Permanentes ante la OEA, las organizaciones feministas y de mujeres y los otros organismos regionales e internacionales que trabajan en el espacio de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. El Plan busca dos objetivos fundamentales:

- i. Llevar adelante lo "exitoso" del Plan Estratégico 2016-2021, es decir las líneas de trabajo existentes de la CIM – sobre todo derechos políticos, derechos económicos, y transversalización – que han tenido resonancia con los Estados y una demanda sostenida de mayor asistencia técnica y replica de actividades;
- ii. La identificación de nuevas líneas de trabajo, en respuesta a la situación regional y las demandas de la agenda de las mujeres – en particular nuevos enfoques y acercamientos a la articulación y la construcción de alianzas, una priorización de la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, el cambio climático y la paz y la seguridad desde las realidades, resiliencias y liderazgos de las mujeres.

En reconocimiento de la necesidad de volver a construir el puente entre la CIM y los Estados del CARICOM, junto con el Plan Estratégico 2022-2026, la CIM elaboró también una Estrategia de Involucramiento del Caribe 2022-2026 que, además de lo planteado en el Plan Estratégico, identifica acciones concretas para incrementar la relevancia de la CIM en el Caribe, y la participación de los Estados del CARICOM en su trabajo. En la elaboración de esta Estrategia, la CIM ha generado espacios de diálogo y articulación con los principales socios – las Delegadas desde los Mecanismos Nacionales de la Mujer, las y los Representantes Permanentes ante la OEA, las Oficinas de la OEA en los Estados Miembros, las contrapartes en otras agencias regionales e internacionales y con las organizaciones de mujeres y feministas de la región.

### 4.2. Estrategia de comunicación de la CIM

10. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/DeclaracionPANAMA-ES.pdf>

11. Disponible en: [https://www.oas.org/es/cim/docs/plan\\_estrategico\\_ESP\\_22-26.pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/plan_estrategico_ESP_22-26.pdf)

La CIM cuenta con una estrategia de comunicación y posicionamiento enfocada principalmente a dar mayor visibilidad a sus ejes estratégicos y alinear el discurso con los 4 pilares de la OEA, en la búsqueda de mejorar los resultados y generar un mayor alcance en las distintas plataformas.

Durante el 2022, el contenido de comunicación dio difusión a las alianzas, la elaboración de contenido y el trabajo de la CIM en múltiples áreas y temas, a través de la elaboración de campañas comunicacionales, comunicados, eventos internos y externos, entrevistas, artículos, y la presencia en medios de comunicación, tanto desde lo interno como a lo externo a lo largo de toda la región. En particular, se organizaron campañas de comunicación en torno a varios días internacionales, para destacar la importancia de los derechos de las trabajadoras del hogar, las mujeres afrodescendientes, indígenas, rurales, con discapacidad y viviendo con VIH, y las niñas, así como temas puntuales como el medio ambiente, las políticas de población, la salud mental, y la igualdad salarial, entre otros. Finalmente se organizó una campaña para los 16 días de activismo contra la violencia de género, que busco visibilizar hitos clave y distintas manifestaciones de esta problemática.

Estos esfuerzos se realizan a través de distintos canales de comunicación, principalmente mensajería masiva, correos institucionales, redes sociales y página web. La CIM cuenta con una red virtual de más de 5,000 participantes, compuesta mayoritariamente por mujeres interesadas en temáticas de género, Ministras y altas autoridades de género, representantes de varios sectores del Estado, organizaciones de la sociedad, academia, centros de investigación, medios de comunicación, otras agencias regionales e internacionales, entre otros.

La pandemia limitó la posibilidad de organizar eventos y reuniones presenciales en la sede y en los países, por lo que la CIM ha priorizado y profundizado el uso de las tecnologías de la información y redes sociales para el posicionamiento de sus temas, práctica que ha continuado aun con un gradual retorno a las reuniones presenciales. Esta evolución hacia el mundo de lo digital representa un cambio paradigmático que abre una multiplicidad de oportunidades para generar nuevas alianzas, incrementar la visibilidad y el impacto, así como optimizar la utilización de recursos limitados.

En cuanto al alcance, se estima que, en el periodo de este informe, a través de una serie de eventos propios en las plataformas Zoom y Kudo, se ha llegado a más de 4,500 personas que se conectaron de forma directa, además del importante alcance posterior que han tenido las vistas asincrónicas de los webinarios y el alcance de la participación en una multiplicidad de eventos externos.

## **5. Actividades de la Secretaría Ejecutiva de la CIM en cumplimiento de sus mandatos y del Plan Estratégico 2022-2026 de la CIM**

### **5.1. Alianzas y Articulación para la Igualdad de Género como Bien de la Humanidad**

Durante este periodo, la CIM hizo esfuerzos importantes para ampliar su coordinación con las personas representantes de los Estados Miembros de la OEA, las Ministras, altas autoridades de género y otros actores políticos relevantes, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales, entidades públicas a nivel nacional, parlamentos, academia y sectores no sensibles al género.

En seguimiento de la Estrategia para el fortalecimiento de la coordinación entre la CIM y la sociedad civil

(CIM/CD/doc.6/13 rev.3),<sup>12</sup> la CIM ha fortalecido también la coordinación y ha establecido nuevas alianzas con organizaciones de la sociedad civil, particularmente en el marco de la Asamblea General de la OEA y el proceso de diálogo con la sociedad civil y en el contexto de la necesidad de establecer alianzas para repensar el discurso y prioridades en el marco de una reflexión feminista, anclada en los derechos humanos y la igualdad de género.

**Tabla 1: Reuniones de la CIM, por sector (septiembre 2022 a enero 2023)**

Sector	Reuniones	Comentarios
OEA (Interno)	185	Reuniones internas de la CIM y de coordinación con otras dependencias de la OEA, y grupos de trabajo institucionales
Estados Miembros y Observadores	84	Presentaciones ante el Consejo Permanente y otros órganos, sesiones del Comité, reuniones bilaterales y reuniones públicas organizadas con alguna autoridad nacional
Sociedad civil	47	Reuniones cerradas de coordinación y públicas organizadas con alguna o varias organizaciones
Organismos internacionales	23	Reuniones cerradas de coordinación y públicas organizadas con algun o varios organismos, reuniones del Task Force Interamericano sobre el Liderazgo de las Mujeres
Academia	12	Reuniones cerradas de coordinación y públicas organizadas con alguna institución, catedras como parte de algun diplomado/curso
Medios	7	Entrevistas individuales y/o coletivas
Otras	34	Reuniones con agencias de coordinación y/o donantes

## 5.2. Derechos Políticos de las Mujeres para la Gobernabilidad Democrática

### ***Construcción de una agenda regional sobre paridad en la vida política***

La CIM ha definido el tema de la paridad como como “...una medida de justicia que incorpora tres dimensiones: (i) la oportunidad de participación igualitaria en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, desde el plano internacional al plano local; (ii) el ejercicio del poder político y económico en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en género; y (iii) la incorporación en la política pública de la agenda de derechos de las mujeres y la igualdad de género de manera transversal a los marcos normativos y las políticas públicas a nivel interno con una perspectiva interseccional, intergeneracional, e intercultural (y de derechos humanos), recordando que la participación igualitaria de las mujeres es un elemento esencial de la democracia.”<sup>13</sup> Desde esta definición, la CIM ha trabajado para posicionar y visibilizar la paridad en todo su trabajo como *sine qua non* para la gobernabilidad democrática efectiva, el desarrollo integral sostenible y una efectiva recuperación y reactivación en el periodo post-COVID.

12. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/comite.asp>

13. CIM (2022). “Declaración de Panamá "Tendiendo puentes para un nuevo pacto social y económico liderado por mujeres” (CIM/DEC. 17 (XXXIX-O/22)), adoptada por la 39ª Asamblea de Delegadas de la CIM, disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/DeclaracionPANAMA-ES.pdf>

### ***Fortalecimiento del liderazgo y la participación de las mujeres en la vida política***

En 2017-2018 la CIM puso en marcha el Curso para Candidatas Electorales con tres objetivos: 1) Mejorar el desempeño de las participantes en la campaña electoral, con sesiones sobre estrategia de campaña y comunicación política; 2) Fortalecer su respuesta a las distintas formas de discriminación y violencia que pueden enfrentar por el hecho de ser candidatas mujeres, con sesiones sobre liderazgo, violencia política, y seguridad física y digital; y 3) Comprometer a las participantes con la promoción de la agenda de derechos de las mujeres en las Américas y la participación en las redes de mujeres políticas. El Curso se lanzó en México en abril de 2018 y hasta finales de 2019, se llevaron a cabo nueve ediciones de manera presencial en varios países de la región, incluyendo México (a nivel federal, en Chiapas y en Aguascalientes), Perú, República Dominicana, Panamá, Bolivia, Colombia y Costa Rica, todos en colaboración con el Mecanismo Nacional de la Mujer y/o el órgano electoral.

La CIM ha contextualizado este Curso en el marco de un *Programa Interamericano para el Fortalecimiento Democrático y el Liderazgo de las Mujeres*, que busca promover el liderazgo y empoderamiento político de las mujeres desde una perspectiva integral, a través de acciones para el empoderamiento político de las mujeres, la generación de conocimiento, y la creación de una red regional que, desde la pluralidad ideológica y partidaria, articule a las mujeres en la promoción de la agenda para la igualdad. Los elementos que constituyen este programa son: (1) Curso para Candidatas Electorales; (2) Especialización sobre Liderazgo y Políticas Públicas; (3) Investigación sobre liderazgo político de las mujeres; (4) la Red CIM de Mujeres Políticas; y (5) Investigación y capacitación en liderazgo de las mujeres para la gestión de crisis y conflictos.

En el marco del Programa y en el contexto de la pandemia (2020-2021), se celebraron cinco ediciones virtuales del Curso para Candidatas Electorales, en Ecuador, Honduras, México, Paraguay y Costa Rica, y, durante 2022, tres ediciones “híbridas” (mezclando sesiones presenciales y virtuales) en Colombia (enero de 2022), Perú (julio de 2022) y Ecuador (diciembre de 2022). Por un lado, la modalidad virtual es más flexible para las participantes y para las entidades organizadoras se eliminaron los costos económicos y de coordinación vinculados a la parte presencial. Sin embargo, la coyuntura de la COVID-19 y la nueva virtualidad también comportaron nuevos desafíos y limitaciones relacionados con la disponibilidad de tiempo de las participantes, lo que obliga al equipo coordinador a acomodar los horarios, así como a acortar los tiempos del Curso. El Curso se encuentra ahora en una fase de evaluación para determinar la mejor ruta de implementación a futuro.

### ***Violencia contra las mujeres en la vida política***

En seguimiento a los lineamientos de la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política,<sup>14</sup> la CIM ha seguido socializando esta herramienta, que ha constituido la base de proyectos de ley en varios países de la región. Más recientemente, la CIM presentó la Ley Modelo durante el “Encuentro nacional de mujeres líderes: erradicando la violencia política Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” en la Asamblea Nacional de Panamá (25 de noviembre de 2022) y ha organizado otros espacios nacionales y regionales para socializar y debatir el tema, sobre todo con miras a fortalecer la sensibilidad y el marco jurídico en torno a la violencia política contra las mujeres.

---

14. MESECVI (2017). Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política, <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-ES.pdf>



## ***Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres***

Una iniciativa impulsada y apoyada por el Gobierno de Canadá, el *Task Force Interamericano sobre el Liderazgo de las Mujeres*,<sup>15</sup> fue lanzada en el marco de la Octava Cumbre de las Américas (Perú, 13-14 de abril de 2018) con miras a aunar y potenciar los esfuerzos de las diferentes instituciones interamericanas e internacionales que abordan el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres desde distintas perspectivas. Desde su establecimiento, el Task Force, a través de la CIM como Secretaría Técnica, ha coordinado una serie de reuniones de trabajo interinstitucionales, ha propiciado campañas de comunicación en torno a los liderazgos de las mujeres en distintos ámbitos, y ha incidido en reuniones multilaterales y de alto nivel para posicionar el tema del liderazgo y lograr acuerdos para avanzar, tales como la CSW de las Naciones Unidas, la Asamblea de Delegadas de la CIM, la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, la Cumbre Iberoamericana de la SEGIB y la Conferencia Anual de la CAF.

Durante la Novena Cumbre de las Américas, que tuvo lugar en Los Ángeles del 6 al 10 de junio, el Task Force organizó un evento de alto nivel<sup>16</sup> entre mujeres cancilleres de la región y otras lideresas, para analizar las oportunidades y desafíos a los liderazgos de las mujeres. Durante el evento, lanzó también el documento “Un llamado a la acción para impulsar el liderazgo de las mujeres y la democracia paritaria en las Américas,”<sup>17</sup> que se ha convertido también en un micrositio.<sup>18</sup> Finalmente, el evento sirvió también como ceremonia de premiación del Premio Interamericano a las Buenas Prácticas para el Liderazgo de las Mujeres,<sup>19</sup> que recibió más de 140 postulaciones<sup>20</sup> y otorgó premios en cuatro categorías:<sup>21</sup> sector público (un premio y dos menciones especiales), sector privado (un premio y una mención especial), y sociedad civil (un premio y dos menciones especiales), y mujeres líderes en la respuesta a la crisis del COVID-19 (dos reconocimientos especiales).

El Task Force, en coordinación con el Gobierno de Canadá y el Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, organizó también un evento paralelo en el marco de la 15ª Conferencia Regional sobre la Mujer de

---

15. El Task Force está compuesto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la OEA - Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ParlAmericas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres, el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional) y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). Además, dos organizaciones de la sociedad civil actúan como miembros permanentes del Task Force: Caribbean Women in Leadership (CIWiL) y el Comité Latinoamericano y del Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM). La CIM sirve como la Secretaría del Task Force, con responsabilidad por su funcionamiento general y las operaciones diarias.

16. Para más información, ver: <https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/iniciativas/Panel-Cumbre-de-las-Américas.asp>. El video completo del evento está disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=2UBmWeaHtjU>

17. Disponible en: <https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/docs/llamadoalaaccion.pdf>

18. El micrositio está disponible en:

<https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/iniciativas/llamadoalaaccion/>

19. Para más información sobre el Premio, ver:

<https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/iniciativas/premio-interamericano.asp>

20. El banco de iniciativas postuladas se encuentra en: <http://www.oas.org/ext/es/derechos-humanos/repositorio-iniciativas-liderazgo-mujeres/>

21. Para conocer las experiencias premiadas, ver:

[https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/docs/Resolucion\\_Premio2022.pdf](https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/docs/Resolucion_Premio2022.pdf)

América Latina y el Caribe, para destacar los liderazgos de las mujeres en las agendas de cuidado, destacando en particular las experiencias de Costa Rica y Uruguay.<sup>22</sup>

### 5.3. Derechos económicos de las mujeres para el desarrollo integral

En 2019 y en seguimiento de la Declaración de Lima sobre la Igualdad y la Autonomía en el Ejercicio de los Derechos Económicos de las Mujeres, adoptada por la 37ª Asamblea de Delegadas de la CIM en 2016, la CIM lanzó una iniciativa que busca posicionar conceptual y políticamente: (i) la necesidad de fortalecer el marco jurídico interamericano en torno a los derechos económicos de las mujeres; y (ii) la importancia de reconceptualizar el trabajo para visibilizar el trabajo no remunerado y de cuidado en el ámbito doméstico y fomentar la corresponsabilidad social del cuidado entre mujeres, hombres, el Estado y el sector privado.

En este sentido, la CIM identificó el tema de los cuidados como acelerador fundamental y precondition necesaria para la igualdad de género. En coordinación y con el apoyo del Programa de la Unión Europea para la Cohesión Social en América Latina (Programa EUROsociAL+), y tras una serie de consultas virtuales subregionales (América del Sur, Centroamérica, Norteamérica y el Caribe) con los Mecanismos Nacionales de la Mujer de los Estados Miembros para identificar buenas prácticas, experiencias y áreas de cooperación,<sup>23</sup> a inicios de 2022 la CIM lanzó la Ley Modelo Interamericana de Cuidados<sup>24</sup> y una Guía para su Implementación,<sup>25</sup> que buscan guiar la adopción e efectiva implementación de políticas públicas y propuestas de marcos regulatorios que promuevan la generación de datos y herramientas de medición del uso del tiempo, la sensibilización a la población sobre los impactos de los cuidados en la vida de las mujeres, la protección de las personas cuidadoras y la coordinación interinstitucional para el desarrollo e implementación de políticas

De nuevo en colaboración con el Programa EUROsociAL+, entre 2021 y 2022, la CIM llevó a cabo una investigación sobre las principales brechas para los derechos económicos de las mujeres, con énfasis en los sectores privado (MYPIMES), digital/tecnología, rural y turismo, espacios considerados altamente afectados por la pandemia y cuyo impacto diferenciado en la vida de las mujeres tiene efectos sobre su autonomía económica. La investigación, que incluyó una serie de reuniones con expertas, guiará la elaboración de instrumentos jurídicos y normativos, así como la proporción de asistencia técnica a los Estados. Si la Ley Modelo de Cuidados abordó la principal barrera estructural para la plena participación laboral de las mujeres, de la misma manera y siguiendo la ruta establecida por la investigación, se está trabajando actualmente en la elaboración de un instrumento jurídico sobre la inserción laboral de las mujeres, que aborde otras barreras y elementos de discriminación que viven las mujeres para su participación laboral, con enfoque particular en los sectores económicos de alta ocupación de mujeres.

En noviembre de 2020 en colaboración con la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF, por sus siglas en inglés), la CIM inició un trabajo sobre los derechos de las trabajadoras del hogar, que consiste en el análisis de los estándares jurídicos y los avances en el ámbito normativo a nivel nacional para producir: i) una serie de recomendaciones de políticas públicas, programáticas, de comunicación y otras relevantes;

---

22. Para más información sobre el evento, ver:

<https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/iniciativas/evento-paralelo-XVCRM.asp>

23. Los resultados de estas consultas se han sistematizado en:

<https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-Hallazgos-ES.pdf>

24. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/LeyModeloCuidados-ES.pdf>

25. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaImplementacionLMIC-ES.pdf>

y ii) una campaña de comunicación con miras a cerrar la brecha en los avances normativos y su efectivización en el ejercicio de los derechos de las trabajadoras del hogar. El borrador del análisis hemisférico se compartió en un evento<sup>26</sup> organizado con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y PADF en conmemoración del décimo aniversario del Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de los y las trabajadoras domésticas y la versión final del análisis se publicará, junto con la campaña de comunicación, durante el primer trimestre de 2023.

En el ámbito laboral, la CIM ha mantenido una permanente coordinación con el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DDHEE) para el seguimiento de las “Líneas estratégicas de la XV CIMT para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente” (2007). Esta colaboración se refleja en la consolidación que la perspectiva de género y de derechos de las mujeres tiene en la agenda técnica y política de la Conferencia Interamericana Ministerial de Trabajo (CIMT). Como parte de esta colaboración, el 30 de noviembre la CIM participó en el tercer de una serie de Diálogos Hemisféricos entre Unidades de Género de los Ministerios de Trabajo, que buscan discutir y finalizar el Manual o “ABC” de Unidades de Género de los Ministerios de Trabajo, un documento que servirá como guía para la creación de estas unidades en aquellos Ministerios que no cuenten con una, y para el fortalecimiento de las ya existentes.

#### **5.4. Institucionalización de un enfoque de género, diversidad y derechos en el trabajo de la OEA y sus Estados Miembros**

##### ***Implementación del Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA)***

Hace 23 años, los Estados Miembros de la OEA adoptaron el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA),<sup>27</sup> con objeto de i) integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano y ii) alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida.

El PIA sentó las bases de un trabajo sostenido, permanente y estratégico de toda la Organización, liderado en lo político por la Secretaría General de la OEA (SG/OEA) y en lo técnico y estratégico por la CIM. El PIA apostó por la perspectiva de género como herramienta transversal para atender las identidades de hombres y mujeres, las relaciones de poder y las asimetrías que se marcan en este contexto, y que impactan negativamente al acceso de oportunidades y derechos de las mujeres y las niñas.

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

En 2016, la Secretaría General de la OEA adoptó la *Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General* (Orden Ejecutiva No. 16-03).<sup>28</sup> La política busca avanzar la igualdad y equidad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato

---

26. El video del evento está disponible en: <https://youtu.be/K4Vx68CObp4>

27. OEA (2000). Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, <http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>

28. OEA (2017). Género, Derechos y Diversidad en el Trabajo de la Secretaria General de la OEA, <http://www.oas.org/es/CIM/docs/GPAP-ES.pdf>

para hombres y mujeres en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales. La Política se acompaña por un Plan de Acción para su implementación, documento que fue aprobado en octubre de 2017 y que se encuentra actualmente en ejecución.

### ***Plan de Paridad de Género en los Puestos de Toma de Decisión de la Secretaría General de la OEA***

En octubre de 2022, mediante la Orden Ejecutiva No. 22-05, la Secretaría General adoptó el Plan de Paridad de Género en los Puestos de Toma de Decisión,<sup>29</sup> el cual busca “...incrementar la participación y representación de las mujeres en los espacios de toma de decisión de la Secretaría General con el fin de lograr la paridad y poder contribuir así a políticas hemisféricas igualitarias y equitativas.” La meta del Plan es lograr la paridad de género (50/50) para el año 2025, por categorías, y cuando corresponda por categoría y área, en los puestos de categoría profesional P4 y P5 y en los puestos de confianza (P4, P5, D1 y D2) cuyo nombramiento corresponde a la persona que dirige la SG/OEA.

### **Resultados**

Durante el periodo de este informe, los principales logros en la implementación de estos tres instrumentos – PIA, Política de Género y su Plan de Acción, y Plan de Paridad, son:

- Capacitación continua al personal de la OEA y de los Estados Miembros en la implementación del enfoque de género, diversidad y derechos, a través de una serie de herramientas concretas elaboradas en colaboración con el Portal Educativo de las Américas: i) el Curso masivo abierto virtual (MOOC – Massive Open Online Course) sobre Género, Diversidad y Derechos Humanos en la SG/OEA; ii) el “Curso virtual Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos,”<sup>30</sup> sumando al total de más de 1,500 personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2013; y iii) y el “Curso virtual Planificación Estratégica con Enfoque de Género,”<sup>31</sup> sumando al total de más de 300 personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2016, ambos en colaboración con el Portal Educativo de las Américas.
- La continuación del MOOC sobre Análisis de Género Plus (ABG+),<sup>32</sup> lanzado en junio 2021 en español e inglés, con el apoyo del Gobierno de Canadá. Elaborado inicialmente por el Ministerio de la Mujer e Igualdad de Género de Canadá (WAGE, por sus siglas en inglés), el ABG+ es un proceso analítico que se utiliza para evaluar cómo los distintos grupos de mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas pueden experimentar políticas, programas e iniciativas de manera diferencial. En el semestre inaugural del curso, se han capacitado a 80 personas de las embajadas, consulados y otras misiones de Canada en America Latina, a 30 miembros del personal del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental del Peru (OEFA) y a 30 miembros del personal de la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la Secretaria de Hacienda y Credito Publico de Mexico.
- El Diploma de Comunicación, Género y Derechos Humanos, ofrecido en colaboración con la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad (Argentina), sumando al total de más de 150

---

29. Disponible en: [http://www.oas.org/legal/english/gensec/EXECUTIVE\\_ORDER\\_No\\_22-5.pdf](http://www.oas.org/legal/english/gensec/EXECUTIVE_ORDER_No_22-5.pdf)

30. Para más información, ver: <http://portal.portaleducoas.org/es/cursos/enfoque-derechos-igualdad-g-nero-en-pol-ticas-programas-proyectos>

31. Para más información, ver: <http://portal.portaleducoas.org/es/cursos/planificaci-n-estrat-gica-enfoque-g-nero>

32. Disponible con inscripción en: <https://moocs.educoas.org/course/index.php?categoryid=7>

personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2015.<sup>33</sup>

- La Especialización en Violencia de Género, Participación y Políticas Públicas ofrecido en colaboración con la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad (Argentina), sumando al total de más de 100 personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2018.<sup>34</sup>
- La finalización, en colaboración con el Departamento de Prensa y Comunicación (DPC) de la OEA, de la Guía de Comunicación Inclusiva de la OEA<sup>35</sup> en inglés, sumándose a la Guía existente en español, las cuales buscan brindar al personal de la SG/OEA, y otros públicos interesados, ejemplos prácticos y concretos de comunicaciones con un enfoque de igualdad y promover acciones y modos discursivos cotidianos que contribuyan a la igualdad, al respeto de los derechos humanos y al reconocimiento de la diversidad inherente a la naturaleza humana, con su riqueza y dignidad.

Parte del trabajo de la CIM para avanzar la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en el trabajo de la OEA, incluye un trabajo continuo de (i) colaboración con el Departamento de Compras y Supervisión de la Gestión (DPMO) de la OEA, mediante asistencia técnica y recomendaciones; y (ii) otorgamiento de asistencia y asesoría técnica y teórica puntual a otras secretarías y departamentos de la OEA, incluyendo comisiones interamericanas y sus secretarías, para avanzar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la formulación e implementación de políticas, proyectos e iniciativas.

### ***Fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales de la Mujer para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género***

Las Ministras se enfrentan a numerosos desafíos estructurales, institucionales y políticos para llevar a cabo su rol como rectoras de los planes nacionales de igualdad/género. Por esto, la CIM ha evaluado los ejes estratégicos para ofrecer un programa de fortalecimiento que atienda a las necesidades y realidades de la nueva normalidad.

Desde el 2014, la CIM ha llevado a cabo Diagnósticos Participativos de Género (DPGs) para incorporar perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de tales políticas, para finalmente, elaborar un plan de acción. En seguimiento de este trabajo, en 2014 la CIM elaboró un proyecto que facilite la transferencia metodológica del DPG a los Mecanismos Nacionales de la Mujer de la región, para su réplica en otros sectores e instituciones públicas. Desde entonces, el proyecto ha recibido fondos del Gobierno de Liechtenstein para implementar la transferencia metodológica en Paraguay (2015), Costa Rica (2017, a nivel municipal) y República Dominicana (2018 y 2019, a nivel interinstitucional) en colaboración con las Delegadas Titulares y los Mecanismos Nacionales de dichos países. A inicios de 2022, se llevó a cabo la primera edición virtual de la Transferencia Metodológica, con la Secretaría de Derechos Humanos de Ecuador.

A raíz de esta experiencia y la gran demanda de asistencia técnica que recibe la CIM de parte de los Mecanismos Nacionales, en junio de 2020 la CIM inició un diálogo de intercambio a nivel técnico y político con representantes de Mecanismos seleccionados para identificar los principales avances, retos y

---

33. Para más información, ver: <http://www.comunicarigualdad.com.ar/diploma-de-comunicacion-y-genero/>

34. Para más información, ver: <https://comunicarigualdad.com.ar/especializacion-en-violencia-de-genero-participacion-y-politicas-publicas/>

35. Disponible en inglés: <https://www.oas.org/en/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-EN.pdf> y en español: <https://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>

necesidad de los Mecanismos Nacionales en cuanto a la efectiva operacionalización de su rol como rectoras de la política nacional de igualdad/género. Los resultados de estos diálogos, junto con las evaluaciones del PIA +20 y del proceso de implementación de los DPG han formado la base para la elaboración de la “Estrategia de Transversalidad+ para la Igualdad y la Transformación,”<sup>36</sup> la cual busca catalizar algunos elementos clave de la transversalidad, incluyendo la articulación de una arquitectura sólida, la profundización de las alianzas estratégicas, la corresponsabilidad intersectorial, multiactoral, multinivel y territorial, el enfoque interseccional que eleva las voces de las mujeres en toda su diversidad, así como la asignación del presupuesto necesario para efectivizar la transversalización.

Esta Estrategia, elaborada a base de consultas con los Mecanismos Nacionales de la Mujer en América Latina (2021) y el Caribe (2022) fue socializada en un taller piloto que se llevó a cabo con los Mecanismos Nacionales y algunos gobiernos municipales/locales de Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Paraguay, República Dominicana, Uruguay (septiembre/octubre de 2022) y Argentina, Bolivia, Guatemala, México, Panamá y Perú (enero/febrero 2023). Se está planificando una versión en inglés del taller, a implementarse en el Caribe durante 2023.

### **5.5. Paz y seguridad desde un enfoque de género**

En octubre de 2019, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas alentó a las organizaciones regionales a convocar reuniones con la participación de gobiernos, organismos relevantes y la sociedad civil, para revisar la implementación de la agenda de mujeres, paz y seguridad en sus respectivas regiones; formular acciones prácticas y medibles. La realidad social de las Américas requiere un acercamiento no tradicional a la cuestión de las crisis, los conflictos (armados), la paz y la seguridad. Las recientes tensiones sociales y políticas que se han cristalizado en diferentes partes del hemisferio en los últimos años presentan un escenario complejo que afecta directamente la seguridad de las mujeres y que ha creado nuevos puntos de entrada para una agenda ampliada de mujeres, paz y seguridad en la región, sobre la base de la Resolución 1325 y resoluciones relacionadas.

En este sentido, y con el apoyo de los Gobiernos de Italia y Liechtenstein, la CIM inició un proceso de diálogo y reflexión para identificar estos puntos de entrada, que incluyen la demanda insatisfecha por la igualdad social y económica, el conflicto social que genera esta demanda y la violencia que a veces surge de este conflicto, el crimen organizado transnacional y la inseguridad que genera, el deterioro de la democracia, en particular el aumento del autoritarismo y las amenazas explícitas a los derechos humanos de las mujeres y las personas LGBTI, la reducción de espacios de acción de la sociedad civil, la violencia contra las mujeres defensoras de derechos humanos y ambientales, la destrucción del medio ambiente y la creciente inseguridad de todo tipo que resulta del cambio climático, la proliferación de armas, en particular las armas pequeñas y su papel en la intensificación de la violencia de género y el aumento de feminicidios, y el desplazamiento y la migración relacionados con todas estas situaciones.

La respuesta de la CIM gira en torno a la gestión de conocimiento, la creación de espacios de diálogo y la construcción de capacidades en tres áreas clave: i) la reenergización de la agenda de mujeres, paz y seguridad en las Américas; ii) el rol de las mujeres en la gestión de todo tipo de crisis y conflicto, desde los liderazgos feministas democráticos; y iii) la violencia contra las mujeres en contextos de conflictividad social. Durante este periodo, la CIM organizó un evento de alto nivel (3 de noviembre de 2022)<sup>37</sup> para

---

36. Disponible en: [https://www.oas.org/es/cim/docs/Estrategia\\_transversalidad\\_ESP\\_fn.pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/Estrategia_transversalidad_ESP_fn.pdf)

37. El video completo del evento está disponible en:

<https://www.facebook.com/ComisionInteramericanaDeMujeres/videos/1268118850636646>

lanzar el documento “Caminos hacia la paz y la seguridad, forjados por las mujeres: Una agenda para las Américas”<sup>38</sup>, el cual propone una reconceptualización de la “seguridad” en clave feminista para catalizar la agenda mujeres, paz y seguridad en las Américas, con la identificación de nuevos puntos de entrada, actores, alianzas y prioridades, teniendo en cuenta la incorporación de la perspectiva de género y los liderazgos de las mujeres. Para complementar esta discusión a nivel conceptual y programático, en agosto de 2022 la CIM lanzó la primera edición del curso virtual “Mujeres, Paz y Seguridad en las Américas,” en colaboración con el Portal Educativo de las Américas, capacitando a un grupo inicial de 30 mujeres de casi 10 países de la región.

## 6. Continuidad operativa y situación de recursos financieros y humanos al 31 de enero de 2023

El escenario financiero y de recursos humanos de la OEA durante los próximos años es poco alentador, y cualquier recorte en el presupuesto regular de la CIM necesariamente tendrá un impacto en la capacidad de la Comisión de cumplir sus mandatos.

Desde la CIM se ha dado prioridad a las actividades esenciales que están contempladas en los instrumentos jurídicos de la CIM, tales como la celebración de las sesiones ordinarias del Comité Directivo, la elaboración de los informes anuales de la CIM y del MESECVI, el seguimiento a la implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), y la provisión de asistencia técnica a lo interno de la OEA para asegurar la incorporación del enfoque de género, diversidad y derechos en los proyectos de la Organización.

**Tabla 2**  
**Presupuesto CIM, 2023**  
(Fondo Regular)

Rubro	USD \$
Personal	1,495,300
No Personal	151,800
<b>Total</b>	<b>1,647,100</b>

En 2022, la CIM ratificó que el personal de la Secretaría Ejecutiva es su recurso más importante y limitado. Por ende y ante la variación aplicada al presupuesto de 2023, no se contempló un recorte en el personal, así que la totalidad del recorte salió de los fondos “No personal” de la CIM. Esto implicó una reducción de 22.15% en los fondos disponibles en ese rubro. Para el año 2023, el presupuesto negociado por la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios (CAAP) y aprobado por la Asamblea General de la OEA contempló un aumento de 1.57% en los fondos disponibles para la CIM, pero solo como consecuencia del aumento del costo de la vida, que se aplicó al rubro de “Personal”.

El personal de la Secretaría Ejecutiva de la CIM incluye, en este momento, una Secretaria Ejecutiva, siete funcionarias/os a nivel profesional y una funcionaria a nivel administrativo. Adicionalmente, desde sus fondos “No-Personal” y sus fondos específicos, la Secretaría financia una serie de consultoras (CPRs), y tiene la posibilidad de escoger pasantes mediante el Programa de Pasantías de la OEA.

38. Disponible en: [https://www.oas.org/es/cim/docs/MPS\\_ESP\\_fn.pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/MPS_ESP_fn.pdf)

**Tabla 3: Situación presupuestaria de la Secretaría Ejecutiva de la CIM: Balance de una década**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Fondo Regular OEA</b>	\$83,870,500	\$82,978,100	\$84,324,100	\$84,300,000	\$73,500,100	\$81,575,000	\$82,700,000	\$82,700,000	\$79,000,000	\$81,000,000	\$82,800,000
<b>Fondo Regular CIM</b>											
Personal	\$1,295,100 (1.5%)	\$1,355,400 (1.6%)	\$1,353,600 (1.6%)	\$1,413,600 (1.7%)	\$1,261,600 (1.7%)	\$1,726,800 (2.12%)	\$1,726,800 (2.01%)	\$1,659,000 (2.00%)	\$1,573,800 (1.99%)	\$1,621,600 (2.00%)	\$1,647,100 (1.99%)
No personal	\$237,000	\$223,500	\$223,500	\$285,500	\$218,500	\$410,800	\$381,100	\$258,100	\$195,000	\$195,000	\$151,800
<b>Funcionarios OEA</b> (fondo regular)	431	435	405	389	412	412	400	375	373	371	363
<b>Funcionarios CIM</b> (fondo regular)	8 (1.9%)	8 (1.8%)	8 (2.0%)	8 (2.0%)	7 (1.7%)	9 (2.18%)	9 (2.25%)	9 (2.4%)	9 (2.4%)	9 (2.43%)	9 (2.48%)

<b>Fondos Específicos OEA</b>	\$79,338,917	\$84,454,396	\$82,930,757	\$78,374,693	\$75,485,200	\$64,914,600	\$52,732,000	\$47,839,400	\$47,438,000	\$53,254,400	\$55,025,400
<b>Fondos Específicos CIM</b>	\$433,427 (0.55%)	\$558,119 (0.66%)	\$638,505 (0.77%)	\$225,937 (%0.28)	\$85,000 (0.11%)	\$203,300 (0.31%)	\$85,000 (0.16%)	\$208,900 (0.43%)	\$370,000 (0.78%)	\$295,000 (0.55%)	\$567,300 (1.03%)