

COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (CIM)

COMITÉ DIRECTIVO 2019-2022
SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA
4 de agosto de 2020

OEA/Ser.L/II.5.33
CIM/CD/doc.7/20
23 de julio de 2020
Original: Español

INFORME DE ACTIVIDADES DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (julio de 2019 a julio de 2020)

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 2019-2022 celebrada el 26 de junio de 2019 en Medellín, Colombia.

1. Cumplimiento de los mandatos adoptados por la Asamblea General de la OEA en su Cuadragésimo Noveno Período Ordinario de Sesiones

El 49º período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA se celebró del 26 al 28 de junio de 2019 en Medellín, Colombia. Además de escuchar la presentación de los Informes Anuales de la CIM¹ de parte de la Presidenta, la Asamblea adoptó la resolución AG/RES. 2941 (XLIX-O/19) sobre “Promoción y protección de los derechos humanos,” que en su capítulo xvi sobre “Fortalecimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres para la promoción de la equidad e igualdad de género, los derechos humanos de las mujeres y las niñas y la eliminación de la discriminación y todas las formas de violencia en su contra,” reitera el compromiso de los Estados Miembros con el fortalecimiento de la CIM y le asigna una serie de mandatos a la CIM en relación a temas clave como la paridad y el liderazgo de las mujeres, la prevención de la violencia y la autonomía económica. Reafirma además la importancia de mantener el presupuesto de la CIM en la línea establecida durante la 47ª Asamblea General de la OEA en 2017.

2. Proceso de selección de la nueva Secretaria Ejecutiva de la CIM

En julio de 2019 se concluyó el proceso de selección de la nueva Secretaria Ejecutiva de la CIM, con la recomendación de la terna por parte del Comité Directivo de la CIM al Secretario General de la OEA, quién procedió al nombramiento de la persona que ocupaba en primer lugar de la terna, Alejandra Mora Mora.² La Secretaria Ejecutiva asumió su nueva posición el 16 de agosto de 2019.

La nueva Secretaria Ejecutiva inició acciones dirigidas al fortalecimiento de los procesos de trabajo, tanto internos como externos, a través de la sistematización e institucionalización de metodologías para el trabajo en equipo y la redistribución de funciones, en la búsqueda de potenciar y diversificar la producción de conocimiento y la elaboración de herramientas concretas para los Estados Miembros de la

1. Disponibles en: <http://www.oas.org/es/cim/informes.asp>

2. Para más información sobre el proceso de selección, ver: <http://www.oas.org/es/cim/secretariaejecutiva.asp>

OEA y sociedad civil. En materia de comunicación, se diseñó una estrategia de posicionamiento de la CIM, con acciones claras para mantener la identidad de la CIM en todas las acciones comunicacionales.

Desde el inicio de su gestión, la Secretaria ha asumido todos los ejes de planificación aprobados por los órganos políticos de la CIM (Comité Directivo y Asamblea de Delegadas): el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia, la vigencia del liderazgo transformador de las mujeres y su empoderamiento económico, así como el fortalecimiento de los Mecanismos para el Adelanto de los Derechos de las Mujeres (MAMs). Este trabajo se ha realizado a través de la construcción de alianzas y diálogo con las personas representantes de los Estados Miembros de la OEA, las Ministras y altas autoridades de género, organizaciones internacionales, entidades públicas a nivel nacional, parlamentos, sociedad civil, academia y sectores no sensibles al género.

Dar voz a las mujeres que no la tienen, potenciar las voces de las mujeres líderes y elevar las necesidades de las mujeres a lo más alto de la agenda internacional ha sido la dinámica y sello en esta gestión.

3. COVID-19 en la vida de las mujeres: Respuestas desde la CIM

El periodo de ejecución que cubre este informe abarca una crisis mundial sin precedentes. El COVID-19 provoca impactos específicos y diferenciados sobre la vida de las mujeres, está profundizando las desigualdades de género existentes, tanto al interior de los hogares como fuera de ellos, y ha dejado en evidencia un riesgo inminente de retroceso en los derechos ya alcanzados.

Desde el comienzo de la crisis de COVID-19 en marzo de 2020, la CIM ha analizado y resaltado las dimensiones de género de la pandemia con miras a alentar a los gobiernos y a otros actores a tener en cuenta las realidades únicas de las mujeres y las niñas en la formulación e implementación de políticas públicas más efectivas.

En abril de 2020, la CIM publicó el documento "COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados",³ que analiza cinco áreas principales:

- la ausencia de mujeres del liderazgo y la toma de decisiones relacionadas con la crisis, con particular énfasis en el rol de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres y las propias Ministras o altas autoridades de género;
- el aumento de la pobreza y la inseguridad económica de las mujeres como resultado del colapso o la reducción de sectores altamente dominados por mujeres;
- la emergencia de los cuidados y cómo el COVID-19 está profundizando las desigualdades existentes en torno al trabajo no remunerado de cuidados y está incluyendo una nueva gama de responsabilidades como la educación a distancia;
- el recrudecimiento de la violencia de género, incluido el femicidio/feminicidio, como resultado de las medidas de confinamiento y la reducción de los recursos disponibles para la denuncia y la atención; y
- las mujeres como la gran mayoría del personal de salud y los impactos de la crisis en la salud física y mental de las mujeres.

Durante mayo y junio, la CIM llevó a cabo seminarios virtuales de sensibilización con los Mecanismos Nacionales sobre la base de este documento, con el fin de proporcionarles herramientas y enriquecer el intercambio de información sobre políticas sensibles al género y otras medidas promulgadas a nivel nacional.

3. CIM (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados, <http://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>

Como resultado de este intercambio, la CIM también estableció el "Repositorio: COVID-19 en la vida de las mujeres",⁴ un banco de datos de iniciativas a nivel nacional que intentan responder a la crisis desde un enfoque de género.

Con miras a profundizar en algunos de los problemas específicos planteados por la crisis, la CIM también ha elaborado:

- "La violencia contra las mujeres frente a las medidas dirigidas a disminuir el contagio del COVID-19",⁵ documento elaborado con el Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Para (MESECVI), que analiza los efectos del aislamiento, el confinamiento y las medidas de cuarentena en las tasas de violencia contra las mujeres y las niñas y la disponibilidad de servicios, y también destaca algunas de las prácticas innovadoras implementadas por los Estados en respuesta a esta realidad;
- "Documento de posición: Las mujeres rurales, la agricultura y el desarrollo sostenible en las Américas en tiempos de COVID-19",⁶ que analiza los impactos específicos de COVID-19 en las mujeres rurales/agrícolas y proporciona recomendaciones sobre el uso de esta oportunidad para cambiar el paradigma de consumo, basado en nuevos pactos de género que empoderan a los productores locales a pequeña escala, como una medida para fortalecer la seguridad y soberanía alimentaria; y
- "COVID-19 en la vida de las mujeres: La emergencia global de los cuidados",⁷ que analiza a profundidad la naturaleza cambiante de los cuidados durante la pandemia, su expansión para incluir actividades como la educación a distancia y el riesgo que este nuevo rol afecte el empoderamiento económico de las mujeres y su participación en el mercado laboral frente a la inelasticidad del tiempo de las mujeres.

Además de estas herramientas concretas, la CIM desde la Presidencia, la Secretaría han organizado y han participado en una multiplicidad de reuniones, eventos, foros, conversatorios, consultas regionales e internacionales, conferencias y diálogos virtuales, con miras a visibilizar este trabajo y sensibilizar a las contrapartes de la Comisión en sectores clave como Estados Miembros y Observadores de la OEA, sociedad civil, justicia electoral, academia, organizaciones internacionales, agricultura, mujeres privadas de libertad parlamentarias, defensores/as del pueblo, vicepresidentas, magistradas, el sector privado, entre otros. Cada espacio ha sido estratégico no sólo en términos de dar visibilidad a las necesidades de las mujeres, sino también porque este espacio virtual ha permitido ampliar la audiencia de la CIM a cientos de miles de personas, muchas de las cuales llegan a la CIM por primera vez.

Desde el primer artículo publicado en el Blog de la CIM en marzo, "Coronavirus: Una pandemia mundial que afecta diferenciadamente a las mujeres",⁸ la CIM ha elaborado una variedad de aportaciones para medios de todo el continente, con miras a colocar las necesidades de las mujeres en el centro del debate, elevarlos a lo más alto de la agenda internacional y generar información y conocimiento sobre los impactos diferenciados de la pandemia.

4. Cumplimiento de los acuerdos vigentes del Comité Directivo de la CIM 2019-2022

El 26 de junio de 2019, el Comité Directivo de la CIM 2019-2022 celebró su Primera Sesión Ordinaria en

4. El Repositorio está disponible en la página Web de la CIM: <http://www.oas.org/es/CIM/COVID-19.asp>

5. CIM/MESECVI (2020). La violencia contra las mujeres frente a las medidas dirigidas a disminuir el contagio del COVID-19, <http://www.oas.org/es/cim/docs/COVID-19-RespuestasViolencia-ES.pdf>

6 CIM (2020). Documento de posición: Las mujeres rurales, la agricultura y el desarrollo sostenible en las Américas en tiempos de COVID-19, <http://www.oas.org/es/cim/docs/DocumentoPosicion-MujeresRurales-FINAL-ES.pdf>

7. CIM (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: La emergencia global de los cuidados, <http://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>

8. CIM (2020). Coronavirus: Una pandemia mundial que afecta diferenciadamente a las mujeres <https://dialogocim.wordpress.com/2020/03/18/coronavirus-una-pandemia-mundial-que-afecta-diferenciadamente-a-las-mujeres/>

Medellín, Colombia, durante la cual adoptó cuatro acuerdos:

Acuerdo	Estado de cumplimiento
<p>1 Solicitar a la Presidenta de la CIM que comunique al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos la siguiente terna de candidatas para la posición de la Secretaria Ejecutiva de la CIM, elegida por mayoría del Comité Directivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alejandra Mora Mora (8 votos) 2. Miosotis Rivas Peña (7 votos) 3. Lorena Frías Monleón (5 votos) <p>Solicitar, asimismo, que acompañe esta comunicación con los perfiles y la documentación de apoyo recibida por cada candidata.</p> <p>Solicitar que en la misma comunicación, enfatice la importancia de que el nombramiento de la nueva Secretaria Ejecutiva se efectúe sin dilación alguna para asegurar la continuidad del trabajo de la CIM y su efectiva representación.</p>	<p>Cumplido</p> <p>La terna de candidatas y sus perfiles fue comunicado al Secretario General de la OEA por la Presidenta de la CIM, en nota CIM-06-060-19 del 26 de junio de 2019 junto con la documentación pertinente.</p>
<p>2 Solicitar a la Secretaría Ejecutiva de la CIM que se les notifique debidamente a las seis candidatas consideradas el estado del proceso de selección y que agradezca a las tres candidatas que no forman parte de la terna su interés y participación en el proceso.</p>	<p>Cumplido</p>
<p>3 Agradecer a Carmen Moreno Toscano su labor de los últimos diez años como Secretaria Ejecutiva de la CIM, que ha contribuido al fortalecimiento de la CIM como foro político hemisférico de referencia para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.</p>	<p>Cumplido</p>
<p>4 Agradecer al Gobierno de Colombia su cálida acogida y eficiente gestión de la Primera Sesión Ordinaria del Comité Directivo de la CIM.</p>	<p>Cumplido</p>

5. Otras actividades en el marco de la implementación del Plan Estratégico 2016-2021

5.1. Derechos políticos de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia

Construcción de una agenda regional sobre paridad en la vida política

La CIM ha posicionado el tema de la paridad como una medida de justicia que incorpora tres dimensiones: (i) participación igualitaria de mujeres y hombres (50/50) en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, desde el plano internacional al plano local (ii) ejercicio del poder en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en el género y/o en el sexo; y (iii) la incorporación de la agenda de derechos de las mujeres y la igualdad de género. Desde esta definición, la CIM ha trabajado para posicionar y visibilizar la paridad en todo su trabajo como un eje transversal fundamental y una precondition necesaria para alcanzar la plena integración del enfoque de género en el trabajo de los Estados.

Fortalecimiento de la participación y liderazgo 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 desde entonces, se han llevado a cabo nueve ediciones en varios países de la región, incluyendo México (a nivel federal, en Chiapas y en Aguascalientes), Perú, República

Dominicana, Panamá⁹, Bolivia¹⁰, Colombia¹¹ y Costa Rica¹², todos en colaboración con el Mecanismo Nacional de la Mujer y el Instituto Electoral.

La CIM ha colocado el Curso para Candidatas Electorales al centro de sus esfuerzos de movilización de recursos y en julio consiguió una aportación del Fondo España para la OEA para implementar tres ediciones del curso entre 2020 y 2021, vía virtual debido a la situación de pandemia que ha tenido un impacto determinante en cómo se ofrece la asistencia técnica desde la OEA. Paraguay y Ecuador han solicitado la realización del Curso de cara a las elecciones 2021.

Promoción de una gobernanza electoral con perspectiva de género

En 2019 la CIM realizó el Primer Curso Interamericano sobre Gobernanza Electoral con Perspectiva de Género,¹³ en Santo Domingo, en colaboración con la Junta Central Electoral (JCE) y el Ministerio de la Mujer de República Dominicana, con el auspicio de la Agencia Mexicana para la Cooperación Internacional al Desarrollo (AMEXCID). La organización del Curso también contó con el asesoramiento y la participación del Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO/OEA), así como la participación de la CIDH. Dirigido a autoridades, personal funcionario y a profesionales del ámbito electoral, el objetivo del Curso es fortalecer los sistemas electorales de la región para la promoción y defensa de los derechos político-electorales de las mujeres. En el marco de la pandemia del COVID-19 y con miras a analizar los impactos específicos en los derechos político-electorales de las mujeres, en junio de 2020 la CIM organizó el Webinar “Garantías Electorales en Tiempos de COVID-19”, el cual tuvo más de 20.000 seguidores.

Incidencia legislativa para la prevención y atención de la 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,¹⁴ en 2019 la CIM lanzó el “Protocolo Modelo para Partidos Políticos: Prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en la vida política,”¹⁵ que busca apoyar los esfuerzos de los partidos políticos para establecer nuevas normas y adoptar medidas de prevención con vistas a erradicar esta violencia, así como elaborar procedimientos claros dirigidos a sancionar a los responsables y reparar a las víctimas, con el fin de eliminar la impunidad y procurar condiciones de seguridad en la vida partidaria. Sobre esta base y en colaboración con ONU Mujeres en el marco de la iniciativa *Spotlight*, la CIM ha llevado a cabo talleres de capacitación en El Salvador, Ecuador y República Dominicana para fortalecer la capacidad de integrantes de partidos políticos y personal funcionario de atender y prevenir la violencia contra las mujeres en la vida política.

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*,¹⁶ fue lanzada en el marco de la Octava Cumbre de las Américas (Perú, 13-14

9. Ver: <http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/imgs/20181112-convo%20panama.pdf>

10. Ver: http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/cursos_preparada-para-la-campa%C3%B1a-curso-de-fortalecimiento-mujeres-candidatas.asp

11. Ver: <https://www.mapp-oea.org/concluye-formacion-de-la-oea-para-el-empoderamiento-politico-de-las-candidatas-en-colombia/>

12. Ver: http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/cursos_candidatas_electorales.asp

13. Ver: <http://www.oas.org/es/sap/dgpe/escuelagob/imgs/Brochure-GPG.pdf>

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

15. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/ViolenciaPolitica-ProtocoloPartidos-ES.pdf>

16. 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

de abril de 2018). El Task Force busca 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 ha coordinado quince reuniones de trabajo interinstitucionales y ha generado espacios de incidencia clave en foros de alto nivel como el CSW, la Asamblea de Delegadas de la CIM, la Conferencia Anual de la CAF, y la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y organizo, junto con Foreign Policy, una Cumbre Global de Mujeres para destacar el liderazgo de las mujeres en la agenda global para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.¹⁷

El Task Force también ha elaborado una serie de herramientas, incluyendo: i) un Diagnostico sobre Mujeres en Espacios de Poder; ii) un Mapeo de Iniciativas y Practicas Escalables, que reúne a 120 iniciativas y programas implementados por parte de los socios del Task Force; y iii) una Sistematización de Mandatos, que identifica los instrumentos, acuerdos y recomendaciones pertinentes al trabajo del Task Force. Todas estas herramientas están disponibles en la página Web del Task Force, que se lanzó en junio de 2020: <http://www.taskforcewomenleadership.org>.

En el contexto de la pandemia COVID-19, el Task Force lanzó una campaña de comunicación y advocacy, colocando el liderazgo de las mujeres como premisa fundamental para una mitigación más inclusiva y eficaz de la crisis. Entre otras cosas, se suscribió un Pronunciamiento Interagencial¹⁸ llamando a los Estados Miembros a asegurar la participación igualitaria de las mujeres en la respuesta. Asimismo, se lanzó una campaña en redes sociales que buscan crear conciencia sobre la importancia de la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones durante la gestión de la pandemia. Se vienen generando conversaciones alrededor de este tema a través de webinarios y podcasts trayendo las voces de las mujeres líderes y expertas, con el objetivo de destacar el análisis de género acerca de los desafíos para el liderazgo de las mujeres en la gestión y mitigación de la crisis derivada de la actual pandemia del COVID-19.

5.2. 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 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 de Ministros/as de Trabajo (CIMT). En el marco de la implementación del Plan de Trabajo 2018-2020 de la

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: el Instituto Caribeño para las Mujeres en el Liderazgo (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.

17. Para más información sobre la Cumbre, ver: <https://foreignpolicy.com/events/herpower/>

18. Disponible en: <http://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/docs/Pronunciamiento-crisis-covid19-ES.pdf>

CIMT, durante el 2019 la CIM apoyó a la Secretaría Técnica de la CIMT en la actualización del estudio sobre “Institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas”. El primer borrador del estudio fue presentado durante la Reunión de Grupos de Trabajo y Preparatoria de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) realizada en Quito, Ecuador en diciembre de 2019.

Como parte de su programa sobre los Derechos Económicos de las Mujeres para el Desarrollo Integral, que busca fortalecer el marco jurídico y dar valor al trabajo no remunerado de las mujeres, la CIM ha identificado el tema de los cuidados como acelerado fundamental y precondition necesaria para la igualdad de género. La CIM ha preparado la publicación: “COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados”, cuyo objetivo es dar voz a la crisis silenciosa y normalizada que afecta principalmente a las mujeres. Este documento analiza como la pandemia acentuó los cuidados y generó un enorme déficit. Con este documento, la CIM pondra a disposición de los Estados Miembros de la OEA contenido útil y de calidad para tomar medidas inmediatas para enfrentar esta otra emergencia.

5.3. Institucionalización del enfoque de género, diversidad y derechos en el trabajo de la OEA

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

Hace 20 años, los Estados Miembros de la OEA adoptaron el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), con objeto de i) integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos y organismos y entidades del sistema interamericano y ii) alentar a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida. A lo interno de la OEA, la implementación del PIA ha tenido como resultado una mayor visibilidad del genero dentro del trabajo de la OEA, incluyendo no solamente el fortalecimiento de la asistencia técnica de la CIM a otras áreas de la OEA, sino la profundización del trabajo de todas las partes de la OEA para promover la participación y eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres. Con los Estados Miembros, se han registrado avances importantes en términos de políticas públicas con enfoque de género en casi todas las áreas de competencia del PIA. En ambos casos, las evaluaciones de la implementación del PIA han identificado áreas importantes donde se requiere una renovación de compromisos y esfuerzos para fortalecer el avance hacia la igualdad.

En el marco del 20° aniversario del PIA, otros procesos como el 25° aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing y los 25 años de la Convención de Belém do Pará y la emergencia del COVID-19, la CIM ha planteado la necesidad de identificar nuevos desafíos a la luz de la realidad post pandemia para introducir nuevos ejes temáticos como tecnología, ciberseguridad y género.

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

El 7 de marzo de 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).¹⁹ La política busca avanzar la igualdad y equidad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para hombres y mujeres en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales. La Política se acompaña por un Plan de Acción para su implementación, documento que fue aprobado en octubre de 2017 y que se

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

encuentra actualmente en ejecución.²⁰

Durante el periodo de este informe, los principales logros en la ejecución del Plan de Acción incluyeron:

- 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 en la SG/OEA; ii) el “Curso virtual Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos,”²¹ sumando 150 personas al total de 1,058 personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2013; y iii) y el “Curso virtual Planificación Estratégica con Enfoque de Género,”²² sumando 70 personas al total de 179 personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2016, ambos en colaboración con el Portal Educativo de las Américas
- El Diploma de Comunicación, Género y Derechos Humanos, ofrecido en colaboración con la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad (Argentina), sumando 40 personas a más de 100 personas capacitadas desde el lanzamiento del curso en 2015.²³
- Con el apoyo del Departamento de Prensa y Comunicación y el Departamento de Inclusión Social de la OEA, la CIM concluyó la elaboración de una Guía para la Comunicación Inclusiva de la OEA, que busca orientar la comunicación tanto externa como internamente con miras institucionalizar el uso del lenguaje, los las imágenes y otras formas de comunicación incluyentes y no sexistas.
- A lo interno de la SG/OEA se han emitido órdenes ejecutivas y directivas, con el ánimo de fortalecer la institucionalidad de la OEA en cuestión de igualdad de género, respeto a los derechos humanos y la diversidad. En 2019, se emitió la Directiva 01/19 “Lineamientos de Conducta para Actividades Organizadas por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA): Apoyando un lugar de trabajo libre de acoso”.²⁴
- Durante el 2019, la CIM trabajó con el Departamento de Recursos Humanos y una empresa consultora en la revisión de la normativa institucional de la SG/OEA en materia de gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género, derechos y diversidad, para la identificación de brechas en dicha normativa, con miras a presentar un informe de recomendaciones para la eliminación de estas brechas. El informe final de este trabajo será presentando en el 2020.

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 Planificación y Evaluación (DPE), 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/genero. Por esto, la CIM está evaluando los ejes estratégicos para ofrecer un programa de fortalecimiento que atienda a las necesidades y realidades de la nueva normalidad.

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

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

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

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

24. Disponible en: http://www.oas.org/legal/spanish/Directivas/SG031119_lineamientos.pdf

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, a nivel inter-institucional) en colaboración con las Delegadas Titulares y los Mecanismos Nacionales de dichos países. Durante 2019, la CIM trabajó de la mano del Ministerio de la Mujer de República Dominicana para ampliar la colaboración en el marco de los Diagnósticos Participativos de Género. En esta ocasión se implementó un DPG en el Ministerio de Industria y Comercio de la República Dominicana, y asistencia en la elaboración de Planes de Acción en la Dirección General de Compras y Contrataciones y en el Ministerio de Administración Pública. Como resultado, las tres instituciones cuentan con un Plan de Acción para abordar las brechas de igualdad de género a lo interno de sus respectivas instituciones.

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 inicio un diálogo de intercambio a nivel tanto técnico como político con representantes de Mecanismos seleccionados para identificar los principales avances, retos y necesidad de los Mecanismos Nacionales en cuanto a la efectiva operacionalización de su rol como rectoras de la política nacional de igualdad/género.

5.4. Estrategia de comunicación y reposicionamiento de la CIM

Con la llegada de la nueva Secretaria Ejecutiva, la CIM se propuso intensificar los esfuerzos comunicacionales a través de la elaboración de una estrategia enfocada principalmente a dar mayor visibilidad a los ejes estratégicos de la CIM, elaborar de manera más eficiente los mensajes y alinear el discurso en la búsqueda de mejorar los resultados y generar un mayor alcance en los distintos medios de comunicación utilizados. Estos esfuerzos se realizan a través de distintos canales de comunicación (mensajería masiva, correos institucionales, redes sociales y página web). La CIM cuenta con una red virtual de más de 4,200 participantes, la cual consiste en una base de datos electrónica que se emplea para el envío masivo de mensajes y comunicados. Esta red incluye autoridades, Ministras, Expertas, Misiones de la OEA, organizaciones de la sociedad, representantes del sector académico, centros de investigación, medios de comunicación y otros socios.

Durante el periodo de pandemia, toda la actividad de la CIM se ha volcado al mundo de lo digital, lo cual ha implicado una intensificación de la difusión de los productos de la CIM, de la participación en actividades en línea, de la generación de contenido para redes sociales, de la elaboración de afiches e infografías, de la utilización de plataformas de videoconferencia, podcasts y videos para fomentar otras formas de intercambio. Como resultado del incremento de la actividad virtual, se ha evidenciado un crecimiento exponencial de la red de contactos y seguidores/as en los múltiples canales de difusión de la CIM.

En el periodo de este informe, se enviaron más de 630,000 correos a través de 151 boletines informativos sobre actividades, publicaciones, noticias, comunicados de prensa, envío de cuestionarios, solicitudes de información, entre otras. A través de un lenguaje accesible y amigable, la CIM ha logrado una importante presencia en Twitter, Facebook y YouTube. La cuenta de Twitter de la CIM (@CIMOEA / @CIMOAS) cuenta con más de 9,100 seguidores; en 2020 ha recibido más de 22,000 visitas al perfil y se han difundido más de 380 Tweets. Su página Facebook cuenta con más de 21,000 seguidores/as (me gusta). Se vio un incremento de seguidores del 78% para Twitter y 58% para Facebook desde enero de 2019. Solo en el 2020, el blog “Diálogo CIM” ha recibido más de 7.350 visitas y sus publicaciones han sido

vistas más de 11.300 veces. El canal de YouTube de la CIM ha tenido 14,726 visualizaciones desde julio del 2019, con un total de 355 horas de tiempo de visualización de los videos durante ese periodo.

Con el objetivo de fortalecer y posicionar a la CIM como el primer y principal foro político hemisférico para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, se ha dedicado un importante esfuerzo para dar visibilidad al trabajo de la CIM y a coordinar con una multiplicidad de socios estratégicos. El plan de posicionamiento consiste en:

- Creación de un Manual de Estilo que defina el diseño establezca parámetros permanentes en la búsqueda de crear memorial institucional y contribuir al posicionamiento de marca CIM.
- Elaboración de campaña #NosotrasSomosCIM, la cual busca posicionar a la CIM como el foro político de mujeres más antiguo del mundo, como una conquista feminista y como un espacio para elevar las voces de las mujeres a lo más alto de la agenda internacional. Nosotras Somos CIM busca generar sentido de pertenencia para todas las mujeres que empujan la agenda feminista: Ministras, vicepresidentas, artistas, sociedad civil, académicas, Secretarías de la OEA, etc.). Esta campaña está en etapa de diseño y se desprenderán una serie de acciones comunicacionales.
- Activación de la Misión de la Embajadora de Buena Voluntad de la CIM/OEA, la cantante Fanny Lu, quién fue nombrada por el Secretario General en la Asamblea General de la OEA de 2019 en Medellín, Colombia. El objetivo es contribuir a promocionar y a crear vínculos de la audiencia con la CIM, y a dar visibilidad a la importancia de la *sororidad* y las alianzas entre mujeres para lograr un mundo más igualitario.

Sociedad civil

A finales de 2019, la CIM inició un proceso de fortalecimiento del diálogo con organizaciones de la sociedad civil feministas y de mujeres, a través de un nuevo plan de trabajo y en línea con la Estrategia para el fortalecimiento de la coordinación entre la CIM y la sociedad civil (CIM/CD/doc.6/13 rev.3)²⁵. Este plan incluye un mapeo de actores clave que trabajan por los derechos de las mujeres en la región, la activación de un canal de comunicación constante con estos grupos y la organización de reuniones con las OSC. El 30 de marzo, la CIM organizó un encuentro para reflexionar sobre la situación de las mujeres en contexto COVID-19. Participaron 80 representantes de distintas organizaciones de la sociedad civil quienes respondieron a un cuestionario sobre el efecto diferenciado de género de la crisis en sus países/territorios.

A la fecha contamos con una base de datos que incluyen: 526 contactos individuales de las OSC que corresponden a 268 organizaciones (105 registradas ante la OEA). OSC de 22 países más OSC regionales para América Latina, el Caribe y Norteamérica.

6. Continuidad operativa y situación de recursos financieros y humanos al 30 de junio de 2019

Antes de la pandemia, el escenario financiero y de recursos humanos de la OEA era poco alentador, y en el contexto COVID-19/pos pandemia, se vuelve aún menos esperanzador. Desde la CIM, se valoró en 2019 que el personal de la Secretaría Ejecutiva era su recurso más importante. Por ende y ante el recorte presupuestario de 3.93% aplicado al año 2020, 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 32.27% en los fondos disponibles.

25. CIM (2013) “Estrategia para el fortalecimiento de la coordinación entre la CIM y la sociedad civil”, disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/comite.asp>. La lista de organizaciones de la sociedad civil registradas ante la OEA está disponible en: http://www.oas.org/es/sre/dai/sociedad_civil/registro.shtml

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

Ejecución presupuestaria del Fondo Regular de la CIM

Objeto de Gasto	2019
	Ejecución Presupuestaria (USD \$)
Salarios personal CIM	\$1,135,581
Asistencia interagencial	\$92,933
Documentos	\$21,530
Equipos y suministros	\$18,835
Contratos y servicios de conferencias	\$322,323
Otros gastos	\$18,372
Total	
Total (Personal)	\$1,135,581
Total (No Personal)	\$473,993

Objeto de Gasto	30/6/2020
	Ejecución Presupuestaria (USD \$)
Salarios personal CIM	\$667,816
Asistencia interagencial	4,039
Documentos	7,239
Equipos y suministros	2,892
Contratos y servicios de conferencias	82,352
Otros gastos	14,560
Total	
Total (Personal)	667,816
Total (No Personal)	111,082

Tabla 1: Evolución de la situación presupuestaria de la Secretaría Ejecutiva de la CIM

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fondo Regular OEA	\$85,350,800	\$83,870,500	\$82,978,100	\$84,324,100	\$84,300,000	\$73,500,100	\$81,575,000	\$82,700,000	\$82,700,000
Fondo Regular CIM	\$1,254,000 (1.5%)	\$1,295,100 (1.5%)	\$1,355,400 (1.6%)	\$1,353,600 (1.6%)	\$1,413,600 (1.7%)	\$1,261,600 (1.7%)	\$1,726,800 (2.12%)	\$1,726,800 (2.01%)	\$1,659,000 (2.00%)
	\$237,000 (No-personal)	\$237,000 (No-personal)	\$223,500 (No-personal)	\$223,500 (No-personal)	\$285,500 (No-personal)	\$218,500 (No-personal)	\$410,800 (No-personal)	\$381,100 (No-personal)	\$258,100 (No-personal)
Funcionarios OEA (fondo regular)	464	431	435	405	389	412	412	400	375
Funcionarios CIM (fondo regular)	6 (1.3%)	8 (1.9%)	8 (1.8%)	8 (2.0%)	8 (2.0%)	7 (1.7%)	9 (2.18%)	9 (2.25%)	9 (2.4%)

Fondos Específicos OEA	\$77,815,621	\$79,338,917	\$84,454,396	\$82,930,757	\$78,374,693	\$75,485,200	\$64,914,600	\$52,732,000	\$47,839,400
Fondos Específicos CIM	\$746,203 (0.96%)	\$433,427 (0.55%)	\$558,119 (0.66%)	\$638,505 (0.77%)	\$225,937 (%0.28)	\$85,000 (0.11%)	\$203,300 (0.31%)	\$85,000 (0.16%)	\$208,900 (0.43%)