

COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES

OEA/Ser.L
CIM/doc. 144/20
11 de agosto 2020
Original: Español

PIA +20

**Evaluación e implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción
de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género**

Contenidos

PRÓLOGO: Luis Almagro, Secretario General de la OEA	3
Introducción: Alejandra Mora Mora, Secretaria Ejecutiva de la CIM	4
Antecedentes	6
1. Veinte años del PIA: Avances y desafíos	7
1.1. Abordaje inicial: Voluntad política, mandatos y capacidad técnica (2001-2009).....	7
1.2. Evaluación a los diez años (2010)	8
1.3. Abordaje profundizado: Gestión por resultados y especialización (2010-2015).....	9
1.4. Abordaje profundizado: Institucionalización (2016-2019)	10
2. Resultados	13
2.1. Prácticas exitosas y prometedoras	13
2.2. Oportunidades y retos a futuro	18
3. Al día de hoy: El camino hacia adelante	21
3.1. Nuevos enfoques y contextos.....	21
3.2. Profundización de la generación de conocimiento y Fortalecimiento de la CIM	22
3.3. Más mujeres, más democracia: Institucionalizando la paridad interna	24
4. Recomendaciones: Acciones y cambios concretos	24
4.1. Nuevos enfoques y retos	24
4.2. Profundización de la transversalización	25
4.3. Institucionalización de la paridad interna	26

Prólogo

Hace 20 años un programa marcó la visión de la OEA. En el año 2000 se inició el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), que busca integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos, organismos y entidades del Sistema Interamericano, promoviendo que todas las instancias de la Organización y los Estados Miembros formulen políticas públicas, estrategias y propuestas dirigidas a promover los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada.

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 y en lo técnico y estratégico por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). El PIA ha logrado movilizar la cooperación internacional y la colaboración horizontal entre los Estados Miembros y entre las áreas de la OEA y fortalecer las alianzas con otros órganos regionales e internacionales y con organizaciones de la sociedad civil. Todo este esfuerzo colectivo ha dado frutos en términos de promover la participación plena e igualitaria de las mujeres en todos los aspectos del desarrollo económico, social, político y cultural, de manera transversal en cada uno de los pilares de la OEA.

Mucho tiempo ha transcurrido desde entonces y hoy, a 20 años de su inicio, podemos afirmar que como Organización hemos logrado avances importantes y sustantivos en el cumplimiento de estos objetivos. La igualdad de género no sólo llegó para instalarse en el trabajo diario de la OEA, sino también para reforzar, sostener y promover los pilares de la organización y de la agenda del Desarrollo Sostenible. Está claro que, desde la implementación del PIA, las acciones institucionales tienen una visión más integral y más justa, porque apuntan al reconocimiento de las especificidades y los impactos diferenciados entre hombres y mujeres.

El PIA es una hoja de ruta que involucra todo el quehacer institucional: a la Secretaría General, a la Asamblea General, al Consejo Permanente y a todas las áreas de la OEA en el plano interno. Y en el plano externo, la CIM trabaja con los Mecanismos Nacionales a cargo del adelanto de los Derechos de las Mujeres y con las autoridades nacionales de género en cada país. En todos estos ámbitos, la CIM ha desplegado esfuerzos para generar conocimiento, fortalecer capacidades y crear sinergias para avanzar en el compromiso de la OEA por el avance de la agenda de las mujeres.

Desde la Secretaría General de la OEA reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, con el fortalecimiento del PIA y con el fortalecimiento de la CIM como entidad estratégica de esta iniciativa. Contamos con el PIA como un instrumento base y una luz para la igualdad que irradia los nuevos proyectos e instrumentos normativos de la organización, especialmente cuando el COVID-19 genera nuevos desafíos para el adelanto de los derechos de las mujeres. No podemos permitir un retroceso en los espacios y liderazgos conquistados por las mujeres, ni mucho menos los logros realizados en la implementación del PIA.

Luis Almagro
Secretario General
Organización de los Estados Americanos (OEA)

1. Introducción

El enfoque de género nos permite reconocer las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Mirar con lentes de género constituye una mirada analítica, siempre transformadora y muchas veces transgresora. Esta herramienta permite asegurar los consensos básicos en torno a los derechos de las mujeres acordados hace más de 25 años, como lo son la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994), y la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer (1995)

Como primer foro político para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en el continente americano, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) ha contribuido a fortalecer el marco jurídico de los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación con una serie de acuerdos legales y compromisos políticos a lo largo de su historia. En particular, hace 20 años promovió la adopción del Programa Interamericano para la Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad e Igualdad de Género (PIA).

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.

Los mandatos para la Secretaría General de la OEA (SG/OEA) incluyen la adopción, en coordinación con la CIM, de "...medidas necesarias para integrar la perspectiva de género en la ejecución de programas y actividades por parte de todos los órganos, agencias y entidades de la OEA, y promover la incorporación de esta perspectiva en el trabajo de las agencias del sistema interamericano."

Desde la adopción del PIA, la CIM ha promovido múltiples iniciativas para institucionalizar el enfoque de género, la diversidad y los derechos humanos de las mujeres en el trabajo diario de la OEA, incluido el fortalecimiento de los compromisos políticos, su transformación en políticas y prácticas efectivas a nivel institucional y la construcción de la capacidad del personal.

Durante la 38ª Asamblea de Delegadas de la CIM, celebrada en mayo de 2019, los Estados Miembros solicitaron a la Secretaría Ejecutiva de la CIM un documento de evaluación sobre la implementación del PIA que destacara los logros y desafíos en el ejercicio de los derechos de las mujeres y el compromiso de la OEA de cara a la Asamblea General del año 2020 y a los 20 años del PIA. En seguimiento a este mandato, el presente documento, además de presentar los avances y desafíos, se contextualiza con la crisis mundial sin precedentes generada por el COVID-19.

Como lo hemos señalado en los distintos documentos elaborados por la CIM, el COVID-19 ha provocado impactos diferenciados sobre la vida de las mujeres, está profundizando las desigualdades de género existentes, y ha dejado en evidencia un riesgo de retroceso de los derechos ya alcanzados. En este contexto, esta evaluación prioriza dos vertientes:

- a. Visibilizar los avances sustantivos dentro de la SG/OEA, incluyendo una serie de buenas prácticas, así como los desafíos persistentes, tanto políticos como técnicos, a la efectiva transversalización del enfoque de género en el trabajo de la Organización; y
- b. Colocar la implementación del PIA en el contexto de la respuesta a la pandemia del COVID-19,

identificar los nuevos patrones y nuevas realidades que se convierten en ejes de trabajo para la CIM y, sobre todo, movilizar la acción concreta y efectiva para evitar cualquier retroceso en los derechos alcanzados por las mujeres como resultado de la crisis económica, social y sanitaria.

A 20 años de la implementación del PIA damos cuenta del compromiso político de la OEA de colocar la agenda de las mujeres en todos los espacios y temas de trabajo, el cual se ha manifestado en la adopción de varios instrumentos, como la “Política institucional sobre equidad e igualdad de género, diversidad y derechos humanos en la Secretaría General de la OEA” (2016) y de mandatos específicos sobre igualdad de género para la gran mayoría de los programas y otras iniciativas de la OEA. No obstante, estamos todavía a mitad de río, por lo que este informe busca evidenciar esta brecha, institucionalizar los nuevos ejes de intervención y continuar con el fortaleciendo de la CIM para el logro de estos objetivos.

Alejandra Mora Mora
Secretaria Ejecutiva
Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)
Organización de los Estados Americanos (OEA)

Antecedentes

En cumplimiento con el mandato emanado de la resolución AG/RES. 1625 (XXIX-O/99) “Situación de la Mujer en las Américas y Fortalecimiento y Modernización de la Comisión Interamericana de Mujeres,” en abril de 2000 se convocó a una reunión de Ministras o autoridades al más alto nivel responsables de las políticas de las mujeres en los Estados Miembros. En dicha reunión, coordinada por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), las Ministras aprobaron el “Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género” (PIA).¹ Posteriormente, el Programa fue adoptado por la Asamblea General de la OEA en Windsor, Canadá, en junio de 2000, mediante la resolución AG/RES. 1732 (XXX-O/00) “Aprobación e Implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género”, en la que se solicita al Secretario General la presentación de informes anuales a la Asamblea General sobre su cumplimiento.

El presente informe, elaborado por la Secretaría Ejecutiva de la CIM con los insumos proporcionados por las dependencias de la Secretaría General de la OEA y Organismos Especializados y Autónomos en el contexto del vigésimo aniversario del PIA, pretende dar un análisis histórico de su implementación, y proponer un camino a futuro hacia el fortalecimiento del PIA y de las instancias responsables de su implementación.

Desde su adopción, el PIA ha sido respaldado por otros compromisos, incluyendo las Declaraciones adoptadas por la Asamblea de Delegadas de las CIM, una serie de resoluciones de la Asamblea General de la OEA reafirmando el compromiso de los Estados con la implementación del PIA y el fortalecimiento de la CIM,² y los compromisos, planes de acción y otros mandatos adoptados por la Cumbre de las Américas.³ Además de reiterar y reforzar el compromiso con el PIA, estos acuerdos han servido para concretar las acciones y el seguimiento del PIA, profundizar el abordaje de temas específicos e introducir nuevas preocupaciones.

A nivel interno, el PIA pertenece a todos los órganos, organismos y entidades del sistema interamericano, generando sinergia y esfuerzos para incorporar perspectiva de género en todo el quehacer institucional, compartir lecciones aprendidas y prácticas exitosas en la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres.

El Programa confirió a la CIM la función de implementarlo, reconociéndola además como el “principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género.” En este sentido, los objetivos y las líneas de acción del PIA han informado la elaboración de los Planes Estratégicos y Programas de Trabajo de la CIM.

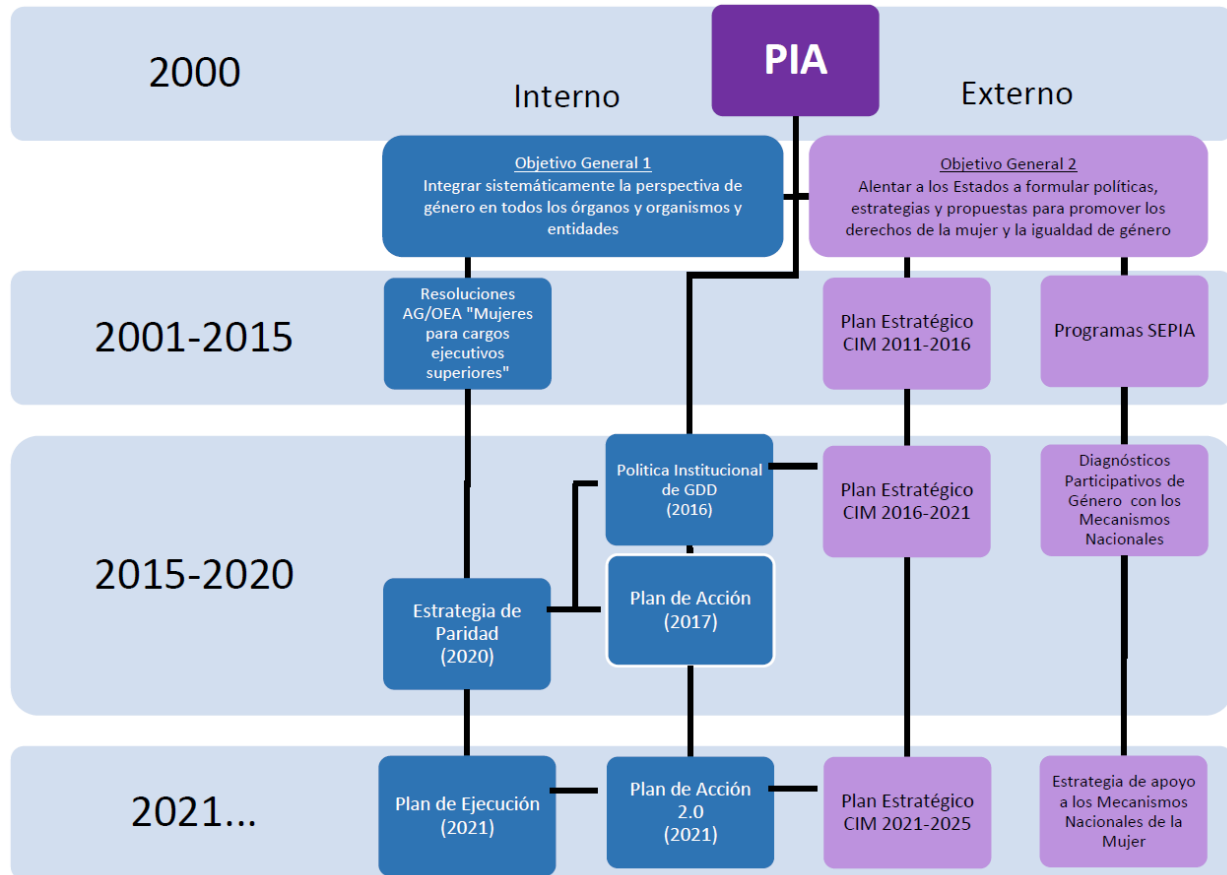
A nivel externo, le corresponde a la CIM llevarlo en el ejercicio de sus competencias a la Ministras de la Mujer y demás órganos del Estado, así como a la sociedad civil, de cuyo proceso elabora cada año su síntesis en el Informe Anual dando cuenta de los avances y desafíos.

El PIA constituye el marco para otros compromisos a nivel institucional, particularmente la *Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General* (EXOR No. 16-03, del 7 de marzo de 2016) y el Plan de Acción para su Implementación (2017).⁴

1. Veinte años del PIA: Avances y desafíos

El PIA busca fortalecer el trabajo de la OEA y de sus Estados Miembros desde un enfoque de género, por lo cual el trabajo de implementación ha tenido componentes tanto internos, dentro del Sistema Interamericano, como externos, con los Estados. En la práctica claramente la separación no es rígida, y se retroalimenta.

Figura 1. El PIA en la OEA y con los Estados Miembros



Con el paso del tiempo, el PIA ha evolucionado y ha concretado los compromisos generales en políticas, planes, estrategias, programas, proyectos y otros instrumentos que sirven para aterrizar el PIA desde un enfoque de gestión por resultados y rendición de cuentas, con metas, plazos y responsabilidades específicas. En las próximas secciones, se analizarán los principales resultados de la formulación e implementación de estos instrumentos, así como los desafíos que todavía enfrenta la plena y efectiva realización del PIA.

1.1. Abordaje inicial: Voluntad política, mandatos y capacidad técnica (2001-2009)

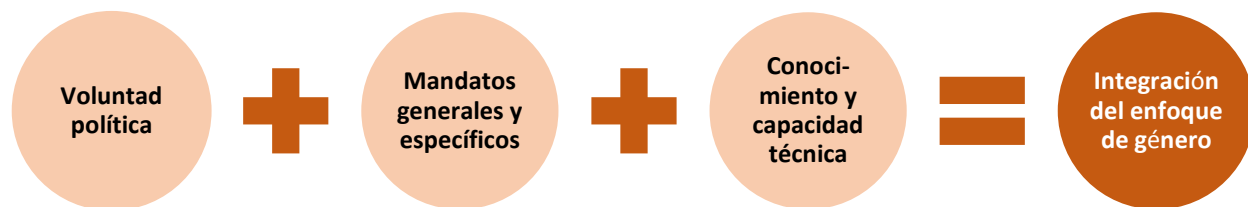
Entre las iniciativas impulsadas por la CIM para integrar el enfoque de género y derechos en el trabajo de la OEA, se destacan los Programas de Seguimiento del PIA (SEPIA),⁵ que entre 2001 y 2004 bajo la

coordinación de la CIM y junto con otras áreas pertinentes de la OEA, colocaron los temas de género y los derechos en las agendas de trabajo de los comités y reuniones ministeriales de la región.

Los programas SEPIA se implementaron en cuatro áreas estratégicas, con los siguientes resultados:

- **Género y Trabajo:** Un diagnóstico⁶ y una serie de propuestas concretas⁷ presentadas a la Conferencia Interamericana Ministerial de Trabajo (CIMT) y una reunión de expertas⁸ para identificar puntos de entrada concretos en la agenda de trabajo de este proceso ministerial.
- **Género y Justicia:** Una reunión de expertas⁹ y una serie de recomendaciones concretas¹⁰ presentadas a la Reunión Ministerial de Justicia y de Procuradurías Generales de las Américas (REMJA).
- **Género y Educación:** Una reunión de expertas¹¹ y una serie de recomendaciones concretas¹² presentadas a la Reunión Ministerial de Educación.
- **Género y Ciencia y tecnología:** Una serie de recomendaciones concretas¹³ presentadas a la Reunión de Ministros y Máximas Autoridades de Ciencia y Tecnología (REMYCYT).

Los Programas SEPIA funcionaron a través de una metodología clara que buscaba, en cada una de las áreas temáticas: i) incrementar la voluntad política para avanzar la igualdad de género; y ii) generar mandatos generales y específicos sobre la integración de un enfoque de género a través de los procesos ministeriales y otras reuniones de alto nivel de la OEA. Esto se complementaba con un esfuerzo dedicado de la CIM de iii) incrementar el conocimiento y fortalecer la capacidad del personal de la OEA y del funcionariado público a nivel nacional para aterrizar estos compromisos a nivel técnico.



Entre 2004 y 2009 con miras a operacionalizar los compromisos políticos adquiridos en las reuniones ministeriales organizadas en el marco de los Programas SEPIA y otras, la CIM, con el apoyo del Gobierno de Canadá, llevó a cabo capacitaciones generales y específicas sobre un conjunto de temas: género en la gestión por resultados; recopilación de datos con enfoque de género; género y prevención de conflictos; integración de género en la gestión de riesgos de desastres; integración de género en el desarrollo de recursos humanos; e integración de género en la reforma electoral, gobernabilidad y desarrollo democrático. Estas capacitaciones sirvieron para iniciar el desarrollo de la capacidad institucional de la OEA para transversalizar género y derechos en su trabajo cotidiano.

1.2. Evaluación a los diez años (2010)

En 2010 en el marco del décimo aniversario del PIA, se llevó a cabo una evaluación exhaustiva de su implementación¹⁴ a través de: i) una sistematización general de los informes anuales de ejecución de los diez años anteriores; ii) una serie de entrevistas realizadas al personal de la OEA, incluyendo de la Secretaría Ejecutiva de la CIM, para obtener información acerca de sus conocimientos, opiniones y percepciones sobre el PIA, su utilidad, implementación, seguimiento y evaluación; y iii) el análisis de esos insumos para generar un conjunto de consideraciones generales y escenarios posibles a considerar.

El informe de evaluación PIA+10 concluyó que el PIA había servido para “...colocar el “tema” de las mujeres en agendas de trabajo de diversos órganos y dependencias de la OEA y de los Estados Miembros. Se constituyó en “piedra fundamental” del proceso para generar el conocimiento sobre el significado del concepto de género y sus implicancias en la formulación y ejecución de programas y de proyectos. Posibilitó la apertura sobre el tema de género y, con ello, las mujeres y la discriminación y violencia se hizo cada vez más visible en cada proyecto que se implementaba, y por tanto su erradicación se convirtió en parte de los objetivos estratégicos.”¹⁵

El informe también concluyó:

- que el PIA había “...subsistido en estos diez años con muchas debilidades de difusión, programación, ejecución, monitoreo y evaluación, así como con importantes carencias en la asignación de los recursos técnicos, humanos y financieros dentro del presupuesto de la Organización” y
- que las capacitaciones ofrecidas por las CIM, se consideraron fundamentales como punto de partida. No obstante, resultaron insuficientes al ser puntuales, no contar con seguimiento y no tener un respaldo en términos de recursos financieros o humanos para establecerse como una oferta continua.

1.3. *Abordaje profundizado: Gestión por resultados y especialización (2011-2015)*

En respuesta a algunos de los temas evidenciados en el informe del PIA+10, y para ir construyendo sobre los avances logrados, en 2010 la CIM inició la elaboración y adopción de un Plan Estratégico¹⁶ quinquenal con miras a concretar la implementación del PIA y colocarlo en un esquema de gestión por resultados. Al concluir la implementación de este primer plan, se elaboró otro Plan Estratégico¹⁷ para el periodo 2016-2021 en el mismo marco de gestión por resultados.

Estos procesos han permitido responder al problema de la generalidad del PIA, al tiempo que ha ayudado a focalizar y profundizar la asistencia técnica de la CIM dentro de la OEA. Durante este tiempo, la OEA ha adoptado una multiplicidad de otros Programas Interamericanos y planes de trabajo que permitieron profundizar el tema de género y derechos dentro del abordaje, por ejemplo, de los temas de migración (2005 y 2016),¹⁸ registro civil (2008),¹⁹ información pública (2016),²⁰ y desarrollo sostenible (2016),²¹ entre otros.

Asimismo, a raíz de la ausencia de datos concretos sobre los impactos de implementación del PIA, partir de 2010, la CIM coloca la necesidad de generar data y circula un cuestionario anual sobre su implementación a cada una de las dependencias de la SG/OEA, a los Organismos Autónomos y Descentralizados y a las Oficinas de la SG/OEA en los Estados Miembros. Cada año, el cuestionario ha usado la misma serie de indicadores para evaluar la presencia del tema de género en el trabajo de estas instancias, así como su capacidad técnica de llevar a cabo este trabajo.

Tabla 1. Integración del enfoque de género en las instancias y dependencias de la OEA (2010 y 2018)

Indicador	2010	2019
Numero de cuestionarios enviados (a las instancias de la SG/OEA y Organismos Autónomos y Descentralizados)	38	48
Numero de respuestas recibidas	30 (79%)	35 (73%)

Cuenta con mandato(s) específico(s), además del PIA, para avanzar la integración del enfoque de género y derechos en su trabajo	13 (42%)	19 (54%)
Actúan como Secretaría Técnica o Ejecutiva de comisiones o comités interamericanos y/o reuniones ministeriales	18 (47%)	19 (54%)
El tema de la igualdad de género y de derechos de las mujeres está presente el trabajo de estos órganos	17 (94%)	16 (84%)
Cuentan con una estrategia para integrar el enfoque de género y derechos en sus actividades	23 (60%)	27 (77%)
Cuentan con política(s), programa(s) y/o proyecto(s) que promuevan la igualdad de género y los derechos de las mujeres	20 (52%)	30 (86%)
Cuentan con la capacidad técnica necesaria para implementar el enfoque de género y derechos en su trabajo	21 (55%)	21 (60%)
Personal ha participado en algún curso o taller sobre el enfoque de género y derechos	--	19 (54%)
Quisieran seguir contando con colaboración, apoyo técnico y/ o capacitaciones por parte de la CIM para avanzar con la implementación del PIA	38 (100%)	48 (100%)

Durante el periodo, nuevamente con el apoyo del Gobierno de Canadá, la CIM se dedicó también a establecer la oferta de capacitación como una faceta permanente de su trabajo, respaldarla con más asistencia técnica, y especializar el conocimiento para permitir la profundización de estos esfuerzos iniciales en sectores y temas específicos. Cabe destacar que, con el tiempo, aunque el 100% de las instancias sigue valorando la colaboración, apoyo técnico y/o capacitaciones brindadas por las CIM, la naturaleza del apoyo solicitado se ha ido especializando. Mientras en 2010 se solicitaban todavía capacitaciones generales sobre el tema de género, con el tiempo la demanda se fue refinando a la asistencia técnica al proceso de elaboración de proyectos y otros documentos, y a capacitaciones especializadas en temas específicos o sectores particulares.

1.4. *Abordaje profundizado: Institucionalización (2016-2019)*

1.4.1. Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaria General de la OEA

Ante los claros avances en la implementación del PIA, así como el reconocimiento de la necesidad de un mayor grado de institucionalización del proceso de transversalización de género a o interno de la OEA y dentro de la CIM, en 2016 el Secretario General de la OEA adoptó, mediante la Orden Ejecutiva No. 16-03,²² la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaria General de la OEA. La Política Institucional busca avanzar la igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales.

Ante la necesidad de concretar los compromisos de la Política Institucional en objetivos, metas, plazos y responsabilidades concretas, en 2017 se adoptó un *Plan de Acción para la Implementación de la Política Institucional (2017)*²³ que contempla cinco líneas de acción estratégica:

1. Fortalecer la institucionalización y transversalización de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA;

2. Fortalecer las competencias del personal de la SG/OEA, en materia de género, diversidad y derechos para consolidar la integración de una perspectiva de género en el trabajo cotidiano;
3. Transversalizar un enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos en programas y proyectos de la SG/OEA;
4. La OEA proyecta una imagen comprometida con la igualdad de oportunidades y derechos para más gente; e
5. Integrar un enfoque inclusivo y de igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos y en la cultura organizacional de la SG/OEA.

Como parte del cumplimiento del Plan de Acción, durante el año 2018 se emitieron 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 diversidad. Algunos de los asuntos que se han reglamentado son:

- Orden Ejecutiva 18-01 “Equidad e Igualdad de Género en la Secretaría General,”²⁴ con tres temas principales: 1) resaltar la equidad e igualdad de género en todas las etapas del proceso de selección; 2) adoptar medidas necesarias con el objeto de alcanzar un ambiente laboral que promueva y respete la equidad e igualdad de género, y que las decisiones de los jefes de cada área tengan en cuenta el criterio de equidad e igualdad de género; y 3) instruir a las dependencias para que los comités/grupos de trabajos sean conformados teniendo en cuenta el criterio de equidad e igualdad de género;
- Directiva 02-18 “Progresividad y No Regresividad del Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación”²⁵ que reafirma el trabajo de la OEA de “más derechos para más personas” y los avances alcanzados en derechos humanos y en la agenda para la igualdad;
- 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”.²⁶ Esta directiva pone en práctica un código de conducta para las reuniones y actividades de la OEA que promueve un ambiente respetuoso y libre de acoso.

En materia de recursos humanos, la CIM en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, ha llevado a cabo un estudio sobre la ubicación de las mujeres en la estructura organizacional de la OEA, con el objetivo de alcanzar los objetivos y acciones delineadas en el Plan de Acción para la Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA con respecto a las acciones específicas relacionadas con la gestión de recursos humanos de la Organización. A través de esta consultoría, se ha revisado la normativa institucional de la SG/OEA y otras organizaciones internacionales en materia de gestión de recursos humanos, así como su implementación, desde una perspectiva de género, derechos y diversidad; se han identificado brechas en dicha normativa, o en su implementación (según corresponda), dentro de la SG/OEA desde una perspectiva de género, derechos y diversidad; y se analizaron una serie de temas específicos incluidos en el Plan de Acción con relación a selección, promoción y capacitación del personal, y la conciliación entre la vida personal y laboral.

El estudio presenta una serie de recomendaciones específicas dirigidas a la normativa sobre los recursos humanos y la cultural institucional de la OEA, agrupadas en 4 grandes áreas: voluntad política, cultura organizacional, capacidad técnica y rendición de cuentas.²⁷

Con el apoyo del Departamento de Prensa y Comunicación y las contribuciones del Departamento de Inclusión Social, la CIM ha liderado la elaboración de una Guía para la Comunicación Inclusiva de la OEA, que busca orientar la comunicación tanto externa como interna con miras a institucionalizar el uso del lenguaje, las imágenes y otras formas de comunicación incluyentes y no sexistas. Una vez se finalice la guía, se brindarán sesiones de capacitación a todo el personal de comunicaciones de la SG/OEA en su uso.

1.4.2. Otras iniciativas institucionales

Dentro de las acciones tomadas por la SG/OE en el fortalecimiento de su capacidad institucional, es importante destacar la creación de la Oficina del *Ombusperson* en la SG/OEA y la aprobación de la Orden Ejecutiva No.15-02 “Política y Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de todas las formas de Acoso Laboral” del 15 de octubre de 2015, que aprueba la regla 101.8 del Reglamento de Personal, “Prohibición de acoso laboral” y la “Política y sistema de resolución de conflictos para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso laboral”.

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

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

Finalmente, un componente fundamental del PIA en su momento fue el compromiso de “Llevar a la práctica medidas que aseguren el acceso pleno e igualitario de hombres y mujeres a puestos de todas las categorías del sistema de la OEA, en particular en los cargos de toma de decisiones [AG/RES.1627 (XXIX/O-99)].” Entre 1999 y 2008, la Asamblea General de la OEA adoptó una serie de resoluciones sobre la “Designación de mujeres para cargos ejecutivos superiores en la Organización de los Estados Americanos.”²⁸

Tabla 2. Porcentaje de mujeres por grado en la categoría de Profesionales²⁹

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
D2	18%	13%	25%	22%	22%	22%
D1	50%	40%	38%	29%	33%	33%
P5	39%	35%	48%	44%	45%	44%
P4	48%	42%	42%	45%	49%	45%
P3	52%	50%	50%	46%	48%	52%
P2	65%	64%	59%	64%	67%	66%
P1	67%	69%	68%	69%	66%	73%

Hay pequeños avances, pero el desbalance persiste entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones y cargos ejecutivos dentro de la SG/OEA. Aunque la SG/OEA cuente con una mayoría de mujeres como funcionarias (al 30 de junio de 2020 el 57% de las funcionarias son mujeres y el 43% son hombres), al examinar la distribución de los grados según sexo, se encuentra una sub representación de mujeres en los grados superiores, que va disminuyendo en los grados menores, sobrepasando ampliamente a los hombres. En la categoría de Profesionales, al 30 de junio de 2020, el 78% de las posiciones a nivel D2, el 67% de las posiciones a nivel D1, y el 56% de las posiciones a nivel P5 están ocupadas por hombres. Y esta tendencia se reversa a los niveles de menor rango; el 27% de las posiciones a nivel P1, y el 34% de las posiciones a nivel P2 están ocupadas por hombres.³⁰ Cabe destacar que este desglose no incluye a todo el personal de la Organización, dejando fuera al personal contratado por resultados (CPRs) y al personal asociado, becarios/as, voluntarios/as y pasantes.

La situación es similar en los grados de la categoría de Servicios Generales. Al 30 de junio de 2020, el 70% de las personas en la categoría de Servicios Generales son mujeres.³¹ Esto indica que son las mujeres quienes se ocupan de las funciones de asistentes, de carácter administrativo y apoyo técnico, con menor remuneración y nivel de decisión, aquellas que tradicionalmente son funciones “feminizadas”. Esta tendencia observa una segmentación vertical por sexo que se traduce en una mayor representación de hombres en los cargos de mayor remuneración y aquellos que están más cercanos a las esferas en que se toman las decisiones en la Organización.

2. Resultados

2.1. Prácticas exitosas y prometedoras

En los informes anuales sobre la implementación del PIA, la CIM ha venido resaltando iniciativas de casi todas las dependencias de la OEA, sus Secretarías, Departamentos y Organismos Autónomos y Descentralizados para integrar el enfoque de género y derechos humanos.

En este sentido, se destacan algunas de estas iniciativas, en una lista que de ninguna manera es exhaustiva:³²

Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva

Secretaría de Asuntos Hemisféricos (SAH)

Departamento para la Gestión Pública Efectiva (DPGE)

Desde 2016, DGPE abrió la categoría “[Promoción del Enfoque de Igualdad de Género y de Derechos](#)” con miras a visibilizar los esfuerzos de los Estados en términos de fomentar la participación de las mujeres en el diseño de políticas, la alta calidad en la provisión de servicios a las mujeres, la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y la inclusión digital.

La igualdad de género en el marco del trabajo decente

Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)

Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DDHEE)

Iniciando con el [Programa SEPIA](#) en 2001, la Conferencia Interamericana Ministerial de Trabajo (CIMT) ha sido ejemplar en la integración de un enfoque de género y derechos en su trabajo. La adopción en 2005 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](#)” marcó un hito en términos de colocar el tema de género en las agendas políticas de la OEA y dio paso a una larga trayectoria de trabajo colaborativo entre la CIM y el DDHEE:

- En 2007, las “[Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT](#)” planteó la creación de unidades de género dentro de los Ministerios de Trabajo;
- Entre 2011 y 2013, un proyecto conjunto entre CIM, DDHEE y la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), con apoyo del Gobierno de Canadá, llevó a cabo [auditorías de género](#) en los Ministerios de Trabajo de Barbados, El Salvador y Perú;
- El mismo proyecto proporcionó capacitación a todos los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales de la Mujer de la región en [Planificación Estratégica con Perspectiva de Género](#);
- La Perspectiva de Género en los Ministerios de Trabajo se colocó como un eje central en el [Plan de Trabajo 2018-2020](#) de la CIMT, con una actualización del estudio citado anteriormente y un taller hemisférico.

Leyes Modelo

Secretaría de Asuntos Jurídicos (SAJ)

Departamento de Derecho Internacional (DDI)

En el proceso de elaboración, el DDI hizo un proceso de consulta extensa para incorporar el enfoque de género en la:

- [Ley Modelo Interamericana sobre Garantías Mobiliarias](#); y
- Una propuesta revisada (2.0) de la [Ley Modelo Interamericana sobre Acceso a la Información Pública](#) y Guía para su implementación. La versión 2.0 de la Ley Modelo propone temas importantes para el empoderamiento de las mujeres como la recolección, producción y disseminación de información y estadísticas desagregadas.

Además, con la Ley Modelo sobre Acceso a Información, el DDI organizó el taller “La Perspectiva de Género en la Ley Modelo de Acceso a la Información Pública 2.0” en 2018. De igual manera, con la Ley Modelo sobre Garantías Mobiliarias, el DDI organizó una [serie de talleres](#) en el Caribe, la región Andina y Centroamérica sobre las garantías mobiliarias, e invitó a una Especialista de la CIM para impartir un modelo sobre el enfoque de género.

Observación Electoral con Enfoque de Género

Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia (SFD/OEA)

Departamento para la Cooperación y Observación Electoral (DECO)

En 2010, el DECO inició la elaboración participativa de un “[Manual para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Misiones de Observación Electoral de la OEA \(MOEs/OEA\)](#)” con el apoyo de la CIM:

- El manual se ha empleado desde entonces en las MOEs de la OEA, las cuales han elaborado más de 100 [recomendaciones sustantivas](#) sobre el fortalecimiento de los procesos electorales desde un enfoque de género y la garantía de los derechos políticos electorales de las mujeres;
- El promedio de mujeres observadoras internacionales que constituyen las MOEs aumentó del 46% al 51% y hubo un aumento significativo en el liderazgo de mujeres de las MOEs;
- Una especialista de género, frecuentemente una funcionaria de la CIM, participa en todas las MOEs desplegadas por la OEA y toma contacto con actoras relevantes a nivel nacional, incluyendo el Mecanismo Nacional y organizaciones de la sociedad civil;
- Entre 2014 y el presente, el DECO ha elaborado una serie de manuales sobre [Sistemas de Financiamiento Político-Electoral](#), la [Participación Electoral de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes](#), los [Sistemas de Justicia Electoral](#), y la organización de [Elecciones en Tiempos de Pandemia](#), todos desde un enfoque de género.

Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH/OEA)

Establecida en 1994, la Relatoría ha publicado una multiplicidad de informes temáticos sobre distintos aspectos de la protección y garantía de los derechos de las mujeres, incluyendo: [Violencia y discriminación](#), [Mujeres periodistas y libertad de expresión](#), [Niñas, niños y adolescentes](#), [Mujeres Indígenas](#), [Acceso a la información, violencia contra las mujeres y administración de justicia](#), [Estándares jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres](#), [Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: La educación y la salud](#), [Personas LGBTI](#) y [Participación política](#), entre otros temas. Estos informes presentan la situación y recomendaciones específicas a los Estados para apoyar el cumplimiento de sus obligaciones de igualdad y no discriminación. La Relatoría además:

- Incorpora la perspectiva de género en la planificación y la implementación de las políticas públicas y la toma de decisiones en todos los Estados Miembros con base en sus recomendaciones.
- Apoya la formulación de nueva jurisprudencia dentro del sistema de casos individuales; e
- Investiga temas que afectan a los derechos de las mujeres en países específicos de la región, mediante visitas a los países e informes de países.

Integración del Enfoque de Género en el Trabajo de la OEA

Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados (CEDOGR)
Departamento de Planificación y Evaluación y Sección de Desarrollo Organizacional

Desde su creación en 2015, la CEDOGR ha creado y potenciado varios espacios para la integración del enfoque de género y derechos en el trabajo de la OEA:

- Como parte del proceso de aprobación de los proyectos de la OEA, el Departamento de Planificación y Evaluación otorga un espacio importante para que la CIM brinde apoyo técnico en la elaboración de los proyectos desde un enfoque de género; y
- La Sección de Desarrollo Organizacional incluyó al género, mediante la asistencia de la CIM, como tema transversal en la metodología para la elaboración de los Programas Integrados de la OEA, en reconocimiento de la centralidad de la igualdad de género a todos los aspectos de trabajo de la Organización.
- De igual manera, como resultado de un mapeo de competencias que hizo de la Secretaría Género, la Sección de Desarrollo Organizacional ha incluido el tema de género entre las competencias a fortalecer a todos los niveles de la SG/OEA.

Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS)

Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SARE)
Departamento de Inclusión Social (DIS)

El [GTPSS](#) se estableció en 2010 con objeto de guiar y analizar los informes nacionales previstos en el Protocolo. El grupo elaboró una serie de [indicadores de progreso](#) sobre los derechos contemplados en el Protocolo que permiten dar cuenta de los avances en temas como:

- el reconocimiento del tiempo de aportes para las mujeres con hijos/hijas o niños/niñas;
- las medidas especiales de reparación para víctimas de delitos violentos y sus familiares;
- la extensión de la licencia y el subsidio por maternidad, como también la implementación de subsidios parentales;
- la incorporación de las mujeres en la seguridad social, tanto para la formalización de su relación laboral como para el ejercicio efectivo de la protección que la seguridad social implica.

Cyberwomen Challenge

Secretaría de Seguridad Multidimensional (SSM)
Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE)

El Programa de Ciberseguridad del CICTE ha organizado [varios espacios](#) sobre el tema de género y ciberseguridad a partir de 2017, y en 2018 lanzó el [Cyberwomen Challenge](#), que busca generar conciencia y formación en tecnología y ciberseguridad, industria que enfrenta un déficit de talento especializado en todo el mundo:

- En [2018](#) se llevaron a cabo 13 actividades en 10 países con la participación de 2.795 mujeres que quisieron seguir una carrera en la industria;
- En [2019](#), mujeres de 11 países de la región se juntaron para desarrollar sus habilidades para defender una empresa contra un eventual ciberataque; y
- La edición [2020](#) se llevará a cabo en septiembre con las mismas bases.

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

Desde 2004, la MAPP ha combinado en su modelo de operación un énfasis en la transversalidad del enfoque de género y el liderazgo de las mujeres. Esta perspectiva contribuye a visibilizar la discriminación y violencia de las que han sido víctima las mujeres colombianas en el marco conflicto armado interno y destacar su rol como protagonistas en los diferentes escenarios públicos de construcción de paz:

- En 2012 se aprobó “La guía interna de análisis con Perspectiva de Género” y en 2015 se aprobó la “Línea argumentativa de enfoques diferenciales”, instrumentos que han contribuido a que la recolección, sistematización e interpretación de la información fruto del monitoreo y acompañamiento, se realizó con atención al enfoque de género, generando así recomendaciones y propuestas diferenciales;
- Con el apoyo de la Embajada de Suecia, la MAPP inició en 2019 la “[Estrategia de acompañamiento a la agenda de género y derechos humanos de las mujeres en la paz territorial](#)”, con miras a abrir canales de incidencia política para las mujeres a través de 6 líneas innovadoras: Mujeres comunales, Iniciativas humanitarias, Red de Alcaldesas por la democracia y la paz, Organizaciones del movimiento de mujeres y derechos humanos, Nuevos colectivos de mujeres organizados y no organizados y Mujeres privadas de la libertad por su pertenencia al ELN;
- Con esta iniciativa, la MAPP ha vinculado a más de 8,000 mujeres de 272 municipios con una participación de jóvenes y lideresas de diversas pertenencias étnicas, ideologías políticas, ocupaciones, edades, formas y espacios de liderazgo y territorialidades;
- Se ha iniciado también un proceso de fortalecimiento de capacidades a candidatas electorales en zonas de alta conflictividad para el periodo 2019-2022, a través de: i) Red de Incidencia Política "Nosotras Ahora"; ii) Curso para candidatas electorales "Policarpa Salavarrieta" (edición Colombia) en colaboración con la CIM y la Escuela de Gobierno de la OEA; y iii) Escuelas de Campaña para Mujeres de la Red de Alcaldesas por la Democracia y la Paz.

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)

La estrategia del IICA sobre “[Género y mujeres rurales en el desarrollo agrícola y los territorios rurales](#)” busca posicionar a las mujeres en los territorios rurales desde una visión multidimensional y, en particular, su rol en la agricultura, como una vía clave para promover la igualdad y la seguridad y soberanía alimentaria. En este contexto, han producido:

- Un libro “[Luchadoras](#)” que busca alzar las voces de las mujeres rurales y sus temas a la agenda política;
- Un [foro virtual](#) para promover y profundizar el diálogo entre actores estratégicos sobre el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres rurales;
- [Proyectos específicos](#) para empoderar a las mujeres rurales y abrir mercados a sus productos; y
- Un [Foro hemisférico](#) y una serie de foros regionales en [Mesoamérica](#), el [Cono Sur](#), la [Región Andina](#) y el [Caribe](#) sobre mujeres rurales y equidad ante la pandemia COVID-19.

Intercambios para la Competitividad de las Américas (ACE)

Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI)

Departamento de Desarrollo Económico (DDE)

En 2014 se creó el [Programa ACE](#) y desde entonces se han realizado doce programas de una semana y una multiplicidad de otras iniciativas para fomentar el intercambio entre países en términos de centros de innovación y alta tecnología, alianzas público-privadas, e inversiones. Al inicio del programa el desequilibrio entre hombres y mujeres era prominente, así que el Programa implementó medidas específicas para corregir el balance, incluyendo:

- Inclusión de mayor porcentaje de mujeres líderes - de los 494 participantes en el programa, 42% han sido mujeres;
- Incremento de los fondos del proyecto para apoyar la participación de mujeres líderes - por primera vez en un intercambio en 2018, la representación de mujeres líderes fue mayor a la de los hombres, situación que se replicó en otro intercambio en 2019;
- Aumento de presencia de mujeres como exponentes principales y no solo como moderadoras;
- La influencia positiva de las medidas que se han incorporado en el programa ACE también han visto importantes frutos en la generación de proyectos e iniciativas en los países por parte de actores/as y beneficiarios/as que han participado del programa.

2.2. Oportunidades y retos a futuro

En enero de 2020, la CIM envió un cuestionario³³ a todas las instancias de la SG/OEA con objeto de: i) identificar las principales oportunidades y desafíos que han enfrentado en la implementación del PIA y de la Política Institucional; ii) visibilizar estos insumos y las buenas prácticas durante la 50ª Asamblea General de la OEA; y iii) recopilar insumos para orientar el trabajo hacia la generación de conocimiento, asistencia

técnica y capacitación de la CIM, con miras a responder mejor a las brechas persistentes en la implementación del PIA, así como las demandas del personal de la OEA en ese sentido.

Además de las experiencias compartidas anteriormente, las áreas compartieron otras iniciativas adelantadas por las respectivas áreas en asuntos de igualdad de género que incluyen una amplia gama de temas:

Fortalecimiento de marcos normativos e instrumentos:

- Determinar de qué manera una herramienta jurídica, como una Ley Modelo, puede incidir en mejorar la situación social y económica de las mujeres (SAJ/DDI).
- Incorporación de recomendaciones de la MACCIH en materia de género en la Ley Orgánica de la Policía Nacional (Decreto 18-2017) y la Ley de Carrera Policial (Decreto 69-2017) de Honduras (MACCIH).
- La integración sistemática del enfoque de género en el Programa de Universalización de la Identidad Civil en las Américas, entendiendo que el acceso que la igualdad jurídica, real y formal de la mujer empieza por el registro de nacimiento y la emisión de documentos de identificación (SAH/DGPE).
- Integración del tema de género en el proceso de seguimiento e implementación del Compromiso de Lima (8ª Cumbre de las Américas) (SAH/SAS).

Generación de conocimiento y capacitación:

- La preparación de reportes de personal desglosados por género y representación geográfica para apoyar los esfuerzos de reclutamiento de cada área de la OEA (SAF/DRH).
- Capacitación especializada en uso de TICs para mujeres empresarias y emprendedoras (SEDI/DDE). Esfuerzos para fomentar la participación de mujeres en la investigación científica en América Latina (SEDI/DDE).
- Abordaje de temas centrales a la participación política de las mujeres durante la Reunión Anual de Autoridades Electorales (SFD/DECO).
- Preservación de la memoria institucional, buenas prácticas y lecciones aprendidas de la OEA en materia de paz y resolución de conflictos, resaltando los índices de representatividad de mujeres en la toma de decisiones y su papel en estos procesos (SFD/DPP).
- Inclusión del enfoque de género en los informes sobre programas y políticas de drogas de la 7ª ronda del Mecanismo de Evaluación Multilateral (SMS/CICAD).
- El enfoque de género en la identificación y análisis de alternativas al encarcelamiento basadas en la evidencia para delitos relacionados con las drogas (SMS/CICAD).
- Publicación de la “Guía Interamericana de Estrategias de Reducción de la Desigualdad Educativa” con miras a proporcionar prácticas, políticas, programas e iniciativas que sido efectivas en mejorar los resultados educativos de niños, niñas y jóvenes de bajos ingresos y/o en situación de vulnerabilidad (SARE/DIS).
- Capacitación de más de 150 miembros del personal de la SG/OEA en la transversalización de la perspectiva LGTBI en programas y proyectos (CIM, CIDH y SARE/DIS).
- En el marco del Comité de Seguimiento de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS), acciones específicas para prevenir y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las personas con discapacidad, en particular la violencia obstétrica hacia las mujeres con discapacidad (SARE/DIS).

Paridad en el acceso e igualdad de condiciones:

- La adecuación de las instalaciones de la SG/OEA para acomodar salas de lactancia y baños neutros (SAF/DSG).

- Logro de la paridad de género a nivel del personal del Sistema Nacional Anticorrupción de Honduras (MACCIH).

2.2.1. Retos

En cuanto a los retos para la plena y efectiva implementación del PIA, las áreas compartieron insumos variados, entre asuntos de carácter político, a temas más estructurales y técnicos, tales como que la Convención Interamericana contra la Corrupción no contempla el tema de género o la sub-representación de mujeres en puestos de toma de decisiones; escasez de personal frente a un incremento de proyecto e iniciativas; y el tema de la situación financiera, la falta de recursos y la falta de presupuesto etiquetado exclusivamente al tema de género, mas allá de los fondos asignados a la CIM.

También se señaló la ausencia de mecanismos específicos de medición, por ejemplo, una matriz que permitiera medir el volumen o porcentaje de compras de la OEA adjudicadas a empresas formadas o lideradas por mujeres o de monitoreo y evaluación del impacto de la integración de género en los proyectos.

2.2.2. Oportunidades

En cuanto a las oportunidades para la plena implementación del PIA, se destaca el número creciente de compromisos y mandatos sobre el tema de género, nuevos procesos y herramientas administrativos de la SG/OEA que agilizan los tiempos y permitan enfocar en otros temas. Asimismo, se señaló la oportunidad de un creciente conocimiento y capacidad técnica del personal de la OEA para abordar el tema, la “popularidad” o mayor aceptación de la perspectiva de género en este momento, el mayor interés de muchos donantes en el tema de género, la existencia de cada vez más buenas prácticas, incluso iniciativas de la misma OEA, y el uso de la tecnología y redes sociales para generar nuevas oportunidades.

La mayor parte de las áreas valoran positivamente su capacidad de trabajar el tema de género con cada vez más conocimiento técnico para poder responder ante las demandas, aunque casi todas las áreas señalaron también la escasez de recursos humanos y financieros para poder abordar el tema de manera adecuada. Muchas áreas valoraron también su posibilidad de ser “pioneras” en llevar adelante sus respectivas tareas con enfoque de género, particularmente en el contexto de reuniones ministeriales. Identificaron también su propia posición dentro de la Organización como una ventaja, ya que como en el caso del Departamento de Recursos Humanos, tienen acceso a mucha información que les permite entender la situación de la OEA e identificar acciones concretas.

2.2.3. Fortalecimiento de la implementación del PIA y de la capacidad técnica de la SG/OEA

La necesidad universal identificada por las áreas en términos de fortalecer la implementación del PIA fue la de recursos financieros y humanos. Además, varias áreas señalaron la necesidad de generar mandatos más específicos sobre género e incrementar la capacidad de incidencia y diálogo político con las autoridades sectoriales. Otra necesidad señalada fue la de información e investigación de las dimensiones de género de temas específicos para generar conocimiento y una base de evidencia. Varias áreas mencionaron la necesidad de establecer claramente las responsabilidades de las áreas de la SG/OEA frente a la implementación del PIA, así como de elaborar instrumentos de monitoreo y evaluación. Todas las áreas coincidieron en la necesidad de más capacitación, aunque como se señaló anteriormente, se trata de una capacitación cada vez más especializada y específica. Asimismo, las áreas señalaron la

necesidad de asistencia y seguimiento continuo en términos de la sostenibilidad de la integración del enfoque de género, más allá de iniciativas puntuales o esfuerzos esporádicos.

En la misma línea, las áreas reconocen el esfuerzo de la CIM y sugirieron algunas estrategias que pueda emplear la CIM para fortalecer su apoyo a las áreas de la OEA en materia de promoción de la implementación del PIA:

- Capacitaciones especializadas por departamentos o secciones específicas.
- Fortalecer la comunicación interna, así como brindar una mayor divulgación sobre el tema de género al interior de la Organización.
- Destacar más el trabajo que realizan los diferentes Departamentos en la implementación del PIA (reconocimiento e intercambio de buenas prácticas).
- Potenciar las convocatorias de las áreas, haciendo énfasis en las oportunidades que presenta para las mujeres y visibilizando los espacios y oportunidades disponibles.
- Continuar con la capacitación continua al personal de la SG/OEA en colaboración con otras áreas, sobre la transversalización de la igualdad de género, la perspectiva LGTBI y la inclusión de la perspectiva de grupos en situación de vulnerabilidad desde un enfoque de género.

Algunas de estas estrategias se destacaron también en el proceso de formulación del Plan de Acción para la Implementación de la Política Institucional, en particular el tema de la capacitación especializada, que ya aparece como una de las líneas estratégicas de acción del Plan.

En este sentido y con el apoyo de diferentes socios, en particular del Gobierno de Canadá, la CIM ha ido robusteciendo su oferta de capacitación al personal de la SG/OEA en respuesta a la demanda, cada vez mayor, de capacitación y asistencia técnica especializada. Con base en los cursos presenciales ofrecidos entre 2004 y 2011, la CIM ha elaborado una serie de cursos virtuales en colaboración con el Portal Educativo de las Américas. Estos cursos están disponibles al personal de la OEA sin costo y a representantes del sector público de los Estados a un precio asequible:

- Dos ediciones por año del “Curso virtual Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyecto,”³⁴ que ha capacitado a casi 1,000 personas en el continente, incluyendo personal de la OEA y del sector público en los Estados Miembros.
- Dos ediciones por año del “Curso virtual Planificación Estratégica con Enfoque de Género,”³⁵ que ha capacitado a más de 300 personas en la región para concretar los compromisos políticos con la igualdad de género en acciones y metas.
- El Curso Masivo Abierto en Línea (MOOC, por sus siglas en inglés) sobre Género, Derechos y Diversidad en la OEA, que ha capacitado a más del 50% del personal de la Organización.

La CIM está trabajando con el Portal además en la elaboración de módulos especializados de capacitación virtual en temas y sectores específicos.

3. Al día de hoy: El camino hacia adelante

3.1. Nuevos enfoques y contextos

Si bien el PIA contemplaba una amplia variedad de ámbitos de acción, la coyuntura política y temporal del COVID-19 marcó nuevos retos y la necesidad de profundización de otros temas. Como principales aceleradores a futuro, la CIM ha señalado cinco temas que requieren de fortalecimiento del compromiso político y un esfuerzo profundizado de generación de conocimiento y capacitación:

- **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. “La participación plena e igualitaria de la mujer en la vida política del país y en la toma de decisiones a todos los niveles” es uno de los objetivos específicos del PIA, pero al igual que varios países de la región han dado el salto cualitativo hacia la paridad, esta visión se tiene que universalizar como una precondition esencial al logro de los otros objetivos planteados en el PIA;
- **Los Cuidados**, en particular la desconexión entre la visión de los cuidados como un derecho y una cuestión colectiva y la realidad de las mujeres, quienes estiran su tiempo y sus brazos para atender simultáneamente múltiples tareas y obligaciones, a sacrificio de su plena participación y liderazgo en todos los ámbitos de la vida;
- **La Brecha Digital**, como un obstáculo cada vez más importante a la plena participación de las mujeres en la vida económica, política y social. Sin acciones afirmativas para incrementar el acceso de las mujeres a las tecnologías de información y comunicación y su capacidad para utilizarlas, la digitalización del mercado laboral y de la vida política dejará por fuera a muchas mujeres, en particular las más vulnerables;
- **La Migración** en todas sus formas – voluntaria, forzada, documentada o no – como una realidad cada vez más común de la región y una estrategia de simple supervivencia para muchas mujeres y sus familias que requiere de una respuesta contundente y coordinada a nivel regional que parta del enfoque de derechos humanos; y
- **Los Patrones Culturales y Estereotipos de Género**. Si bien “la eliminación de patrones culturales y estereotipos que degradan la imagen de la mujer, en particular en los materiales educativos y los que se difunden a través de los medios de comunicación” es uno de los objetivos específicos del PIA, es un área de rezago importante y una de las principales barreras a la igualdad de género, que requiere un esfuerzo de identificación de buenas prácticas, evaluación de impactos y renovación de esfuerzos para identificar e implementar prácticas y metodologías que funcionan.

3.2. *Profundización de la generación de conocimiento y Fortalecimiento de la CIM*

Con la adopción de la Política Institucional, la OEA ratificó al PIA como un compromiso institucional integral y no una responsabilidad sectorial, reafirmando el rol rector de la CIM en la generación de conocimiento, el fortalecimiento de capacidades y la evaluación de esfuerzos y aclarando también el rol de las otras instancias de la Organización en encaminar, por su lado, acciones concretas con miras a promover la igualdad de género.

La crisis del COVID-19 ha tenido impactos diferenciados y desproporcionados sobre las mujeres, tanto en la esfera pública como privada. El COVID-19 ha profundizado las desigualdades preexistentes en todas las esferas, donde las mujeres siguen sub representadas en los espacios de toma de decisiones, incluyendo los gabinetes de crisis, grupos de trabajo y otras entidades establecidas para enfrentar la crisis y trabajar en su recuperación. Sin medidas inmediatas desde un enfoque de género, los avances logrados en los derechos de las mujeres y la igualdad corren serios riesgos de retroceso.

Esta realidad requiere que las voces de las necesidades diferenciadas de las mujeres se lleven a los espacios de toma de decisiones, y también requiere que el enfoque de género sea transversal y se convierta en una perspectiva de análisis y diseño central de las políticas de mitigación y recuperación de la crisis. Desde el comienzo de la crisis de COVID-19 en marzo de 2020, la CIM/OEA 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 ha publicado cuatro documentos asociados a "COVID-19 y los impactos en la vida de las mujeres, que analizan los temas de liderazgo y discriminación en la toma de decisiones relacionadas con la crisis, con particular énfasis en el rol de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres; la emergencia de los cuidados, el recrudecimiento de la violencia de género, incluido el femicidio/feminicidio, como resultado de las medidas de confinamiento y las mujeres rurales.

La intersección de género con otras condiciones de vulnerabilidad agudiza el impacto negativo de la crisis sobre la vida de las mujeres, por ello, es prioritario prestar atención a los grupos de mayor vulnerabilidad como las mujeres migrantes, las trabajadoras domésticas, las mujeres en trabajos informales, las mujeres privadas de libertad, las jefas de hogar, las mujeres del colectivo LGTBI, y las mujeres más desfavorecidas de las zonas rurales.

En este marco descrito por la CIM, es hoy más necesario que nunca que los organismos internacionales y regionales como la OEA, así como sus Estados Miembros, fortalezcan el enfoque de género en sus análisis y decisiones, fortalezcan sus espacios de atención y defensa de los derechos de las mujeres, como la CIM y los Mecanismos Nacionales para el Avance de las Mujeres, y aseguren la participación igualitaria de las mujeres en los gabinetes de gestión y respuesta a la crisis.

El reto de los Gobiernos y de los organismos internacionales para encaminar políticas que busquen la igualdad en la mitigación y de recuperación de esta crisis, podrá abrir una oportunidad para que estas sean apropiadas y efectivas, en la medida en que respondan a las necesidades del conjunto de la población, incluyendo a las mujeres. La región tiene la oportunidad de nuevos pactos, nuevas alianzas y nuevas miradas que compensen las certidumbres que se caen avanzando con el paradigma de la igualdad.

El logro de las metas planteadas en el PIA y en la Política de Género, así como las necesidades y sugerencias identificadas por el personal de la OEA, pasa necesariamente por el fortalecimiento de la CIM, que según el PIA es el órgano que debe "Desempeñar, como principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género, un papel fundamental en la ejecución del Programa Interamericano..."

El fortalecimiento pasa por la inversión de recursos humanos y presupuesto, no obstante, la CIM sigue como una de las instancias de la OEA con menos recursos financieros y humanos aún en el contexto actual cuando la relevancia, la aceptación y la demanda por la integración del enfoque de género y derechos han incrementado.

Tabla 3. Situación financiera y de recursos humanos de la OEA y la CIM (2010-2020)

Año	Fondo Regular OEA	Fondo Regular CIM	%	Fondos no personal CIM	Personal OEA	Personal CIM	%
2000	\$78,000,000	\$931,400	1.19%	\$450,800	587	6	1.02%

2001	\$76,000,000	\$936,500	1.23%	\$455,900	582	6	1.03%
2002	\$76,000,000	\$879,600	1.16%	\$366,100	582	6	1.03%
2003	\$76,000,000	\$912,500	1.20%	\$365,900	582	6	1.03%
2004	\$76,600,000	\$893,000	1.17%	\$276,100	552	6	1.09%
2005	\$76,275,500	\$816,400	1.07%	\$198,500	522	6	1.15%
2006	\$76,275,500	\$794,100	1.04%	\$143,200	506	6	1.19%
2007	\$81,500,000	\$880,200	1.08%	\$236,400	522	6	1.15%
2008	\$87,500,000	\$961,500	1.10%	\$251,600	539	6	1.11%
2009	\$90,125,000	\$1,136,700	1.26%	\$255,100	547	7	1.28%
2010	\$90,125,000	\$1,262,600	1.40%	\$255,100	534	8	1.50%
2011	\$85,349,800	\$1,119,400	1.31%	\$237,000	489	7	1.43%
2012	\$85,350,800	\$1,254,000	1.47%	\$237,000	464	6	1.29%
2013	\$83,870,500	\$1,295,100	1.54%	\$237,000	431	8	1.86%
2014	\$82,978,100	\$1,355,400	1.63%	\$223,500	435	8	1.84%
2015	\$84,324,100	\$1,353,600	1.61%	\$223,500	405	8	1.98%
2016	\$84,300,000	\$1,413,600	1.68%	\$285,500	389	8	2.06%
2017	\$73,500,100	\$1,261,600	1.72%	\$218,500	412	7	1.70%
2018	\$81,575,000	\$1,726,800	2.12%	\$410,800	412	9	2.18%
2019	\$82,700,000	\$1,726,800	2.09%	\$381,100	400	9	2.25%
2020	\$82,700,000	\$1,659,000	2.00%	\$258,100	375	9	2.00%

3.3. *Más mujeres, más democracia: Institucionalizando la paridad interna*

Al igual que la efectiva implementación de todos los compromisos asumidos por los Estados en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género, la paridad es entonces un compromiso, tanto para la OEA a nivel interno, como para los Estados a nivel externo para sus propios países.

En marzo de 2020, el Consejo Permanente de la OEA adoptó la resolución CP/RES. 1149/20 “Representación y Participación de las Mujeres en la OEA”³⁶ que entre otros compromisos, solicita “...a la Secretaría General que: (i) aumente progresivamente la participación y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización, así como en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las misiones de observación electoral, con el objetivo de alcanzar la paridad, entendida como la participación igualitaria y activa de las mujeres en su dirección y composición; y (ii) elabore un plan para alcanzar este objetivo, que deberá ser presentado al Consejo Permanente a más tardar en noviembre de 2020.”

En seguimiento de este compromiso, la CIM está elaborando un borrador del Plan solicitado, que será consultado ampliamente a lo interno de la OEA antes de su presentación al Consejo Permanente en noviembre de 2020.

4. Recomendaciones: Acciones y cambios concretos

4.1. *Nuevos enfoques y retos*

1. Analizar los impactos diferenciados del COVID-19 en la autonomía y la participación económica y política de las mujeres, y en la violencia de género, e identificar las medidas

políticas y programáticas necesarias para que estos impactos no se convierten en retrocesos permanentes en la implementación del PIA y el avance de los derechos de las mujeres;

2. Identificar temas nuevos y emergentes que requieren de un abordaje profundizado desde el enfoque de género y derechos para evitar la persistencia y ampliación de brechas de desigualdad;
3. Potenciar el rol de la CIM para generar conocimiento, crear espacios de diálogo e intercambio y fortalecer capacidades para la identificación y efectivo abordaje de estos temas en colaboración con las instancias relevantes de la OEA;

4.2. *Profundización de la transversalización*

4. Instar a los países cooperantes con la OEA a apoyar el fortalecimiento de capacidades de la SG/OEA, incluyendo los de la CIM, para seguir avanzando la implementación del PIA, particularmente a la luz de los impactos diferenciados del COVID-19;
5. Asegurar los recursos humanos, materiales y financieros y apoyar las medidas requeridas para que todas las instancias de la Organización de los Estados Americanos –Secretarías, Comisiones, Organismos autónomos y especializados, y otras pertinentes–puedan fortalecer la integración del enfoque de igualdad de género y derechos de las mujeres en todas sus actividades;
6. Apoyar los esfuerzos de la SG/OEA de continuar brindando capacitación y fortaleciendo las capacidades del personal para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y programas de la OEA, así como en todo el quehacer institucional;
7. Instar a las diversas instancias de la SG/OEA a integrar, de manera explícita, una perspectiva de género y de derechos en sus Metas Operativas anuales a ser aprobadas para su departamento/unidad/organismo, así como en el Plan Estratégico de la SG/OEA;
8. Asegurar los recursos humanos, materiales y financieros requeridos para fortalecer las capacidades técnicas de la Secretaría Ejecutiva de la CIM para llevar adelante las funciones que el PIA y la Política Institucional le encomiendan incluyendo, como lo recomienda el Plan de Acción, la creación de dos posiciones técnicas en la CIM dedicadas a este trabajo;
9. Apoyar los esfuerzos de la CIM y de otras instancias relevantes de la OEA para seguir fortaleciendo los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres, como rectoras de las Políticas Nacionales de Igualdad/Género;
10. Asegurar que, en los informes y publicaciones, así como en las actividades de comunicación, divulgación y promoción de información de la Organización, se dé prioridad a los derechos de las mujeres y a la igualdad de género para dar mayor visibilidad a estos temas dentro del quehacer de la Organización;

11. A lo interno de la SG/OEA, promover la visibilidad del compromiso de la Organización con el PIA y la integración del enfoque de género y derechos a través de esfuerzos concretos de difusión.

4.3. Institucionalización de la paridad interna

12. Identificar oportunidades concretas para fomentar la participación de mujeres en los puestos de alta dirección de la Organización, en especial a nivel de P4 y superiores, como seguimiento a compromisos adoptados al respecto;
13. Implementar, según correspondan, las recomendaciones contenidas en el estudio realizado sobre la gestión de recursos humanos y la igualdad de género, derechos y diversidad, en el marco de la implementación del Plan de Acción de la Política Institucional, con miras a modernizar la gestión de recursos humanos de la SG/OEA desde la perspectiva de igualdad de género, derechos y diversidad.

Notas

1. OEA (2020). Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (AG/RES. 1732 (XXX-O/00)), <http://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>
2. 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 (XLI-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), y AG/RES. 2941 (XLIX-O/19, capítulo xvi)
3. De las Cumbres de las Américas, se destaca en particular, El Plan de Acción de la III Cumbre (Quebec City, 2001), que reafirma el rol de la CIM en liderar la integración de la perspectiva de género en el trabajo de todos los órganos, agencias y entidades del sistema interamericano, http://www.summit-americas.org/iii_summit/iii_summit_poa_sp.pdf
4. CIM (2017). Género, Diversidad y Derechos en la Secretaría General de la OEA, <http://www.oas.org/es/CIM/docs/GPAP-ES.pdf>
5. Para más información sobre los Programas SEPIA o para ver las recomendaciones concretas en las áreas de Trabajo, Justicia, Educación y Ciencia y Tecnología, ver: <http://www.oas.org/es/cim/sepia.asp>
6. CIM (2001). Transversalización de Género en la Políticas y los Programas de los Ministerios de Trabajo: Un documento de referencia, [http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA\[Labour\]-Reference\[EN\].pdf](http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA[Labour]-Reference[EN].pdf)
7. CIM (2001). Incorporación de la perspectiva de género en políticas regionales de trabajo: Avances y propuestas, [http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA\[Labour\]-Report\[EN\].pdf](http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA[Labour]-Report[EN].pdf)
8. CIM (2001). Reunión de Seguimiento del Programa Interamericano: Género y Trabajo: Informe final, [http://www.oas.org/es/cim/docs/SEPIA\[Labour\]-Recommendations\[ES\].doc](http://www.oas.org/es/cim/docs/SEPIA[Labour]-Recommendations[ES].doc)
9. CIM (2002). Reunión de Expertas sobre Género y Justicia: Informe Final, [http://www.oas.org/es/cim/docs/SEPIA\[Justice\]-Recommendations\[ES\].doc](http://www.oas.org/es/cim/docs/SEPIA[Justice]-Recommendations[ES].doc)
10. CIM (2002). Incorporación de una perspectiva de género en los programas y políticas de los ministerios de Justicia o Fiscalías Generales, [http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA\[Justice\]-REMJA\[EN\].pdf](http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA[Justice]-REMJA[EN].pdf)
11. CIM (2004). Reunión de Expertas sobre Género y Educación: Informe Final, [http://www.oas.org/es/cim/docs/SEPIA\[Education\]-Resolution\[ES\].doc](http://www.oas.org/es/cim/docs/SEPIA[Education]-Resolution[ES].doc)
12. CIM (2004). Propuestas para la integración de la perspectiva de género en la educación presentadas a la III Reunión de Ministros de Educación, [http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA\[Education\]-Proposals\[EN\].pdf](http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA[Education]-Proposals[EN].pdf)
13. CIM (2004). Propuestas para la integración de la perspectiva de género en la educación presentadas a la III Reunión de Ministros de Educación, [http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA\[Education\]-Proposals\[EN\].pdf](http://www.oas.org/en/cim/docs/SEPIA[Education]-Proposals[EN].pdf)
14. CIM (2010). Evaluación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (CIM/CD/INF. 10/10), <http://www.oas.org/es/cim/comite.asp>
15. Ídem.
16. CIM (2010). Plan Estratégico 2011-2016 de la Comisión Interamericana de Mujeres, <http://www.oas.org/es/CIM/docs/CIM-StrategicPlan2011-2016-SPweb.pdf>
17. CIM (2016). Plan Estratégico 2016-2021 de la Comisión Interamericana de Mujeres, <http://www.oas.org/es/CIM/docs/CIM-StrategicPlan2016-2021-ES.pdf>
18. OEA (2005). Programa Inter-Americano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes, Incluyendo Trabajadores Migratorios y sus Familias, http://www.oas.org/dil/esp/trabajadores_migratorios_programa_interamericano.htm
19. OEA (2008). Programa Interamericano para el Registro Civil Universal, http://www.oas.org/sap/docs/puica/RES_2362_ProgramaInteramericano_s.pdf

-
20. OEA (2016). Programa Interamericano sobre Acceso a la Información Pública, http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/acceso_a_la_informacion_programa_interamericano.pdf
21. OEA (2016), Programa Interamericano para el Desarrollo Sostenible, http://www.oas.org/en/sedi/pub/PIDS_ESP_2017.pdf
22. OEA (2016). Orden Ejecutiva No. 16-03, <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>
23. CIM (2017). Género, Diversidad y Derechos en la Secretaría General de la OEA, <http://www.oas.org/es/CIM/docs/GPAP-ES.pdf>
24. Orden Ejecutiva 18-01: <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1801.pdf>
25. Directiva 02-18: <http://www.oas.org/legal/spanish/Directivas/SG062218.pdf>
26. Directiva 01-19: http://www.oas.org/legal/spanish/Directivas/SG031119_lineamientos.pdf
27. Para más información sobre la implementación de la Política de Género y su Plan de Acción, ver los Informes Anuales de la CIM en: <http://www.oas.org/es/cim/informes.asp>
28. AG/RES. 1627 (XXIX-O/99), AG/RES. 1790 (XXXI-O/01), AG/RES. 1872 (XXXII-O/02), AG/RES. 1954 (XXXIII-O/03), AG/RES. 1977 (XXXIV-O/04), AG/RES. 2096 (XXXV-O/05), AG/RES. 2191 (XXXVI-O/06), AG/RES. 2335 (XXXVII-O/07) y AG/RES. 2427 (XXXVIII-O/08)
29. Los datos de este gráfico fueron tomados del Registro de Personal al 31 de diciembre de cada año (entre 2015 y 2019). Los datos usados para el año 2020 son tomados del Registro de Personal al 30 de junio de 2020.
30. Datos tomados del Registro de Personal, al 30 de junio de 2020. Este documento es preparado por el Departamento de Recursos de la Secretaría General de la OEA cada trimestre.
31. Datos tomados del Registro de Personal, al 30 de junio de 2020.
32. Para ver la lista completa de buenas prácticas institucionales compartidas con la CIM, ver los informes anuales sobre la implementación del PIA en: <http://www.oas.org/es/cim/informes.asp>
33. La CIM recibió respuestas al cuestionario de 17 instancias de la OEA:
- Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia (4): Departamento para la Cooperación y Observación Electoral, Departamento para la Promoción de la Paz, Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia, Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras
 - Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (1): Departamento de Desarrollo Económico
 - Secretaría de Seguridad Multidimensional (2): Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas, Departamento contra la Delincuencia Transnacional Organizada
 - Secretaría de Administración y Finanzas (5): Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Servicios Financieros, Departamento de Servicios Generales, Departamento de Compras, Departamento de Información y Servicios Tecnológicos
 - Secretaría de Asuntos Jurídicos (2): Departamento de Derecho Internacional, Departamento de Cooperación Jurídica
 - Secretaría de Asuntos Hemisféricos (2): Departamento para la Gestión Pública Efectiva, Secretaría de Cumbres
 - Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (1): Departamento de Inclusión Social
34. Para más información, ver: <http://portal.portaleducoas.org/es/cursos/enfoque-derechos-igualdad-g-nero-en-pol-ticas-programas-proyectos>
35. Para más información, ver: <http://portal.portaleducoas.org/es/cursos/planificaci-n-estrat-gica-enfoque-g-nero>
36. Ver http://scm.oas.org/doc_public/spanish/hist_20/cp42142s03.docx para el texto completo de la resolución