

SECRETARÍA GENERAL

ORDEN EJECUTIVA N° 16-03

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

EL SECRETARIO GENERAL,

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

Que la Asamblea General, en su cuadragésimo cuarto período ordinario de sesiones, celebrado en Asunción, Paraguay, adoptó la resolución AG/RES. 2863 (XLIV-O/14) titulada “Derechos humano, orientación sexual e identidad y expresión de género”; y

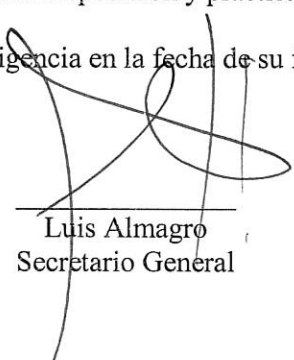
Que es necesario avanzar la igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales,

RESUELVE:

1. Aprobar, con vigencia a partir de la fecha de la presente Orden Ejecutiva, la “Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA” adjunta a la presente como anexo A.
2. Instruir a las dependencias de la Secretaría General responsables de la política que inicien las labores correspondientes para su implementación.

DEROGACIÓN Y VIGENCIA:

1. Esta Orden Ejecutiva reemplaza toda disposición y práctica de la Secretaría General en contrario.
2. Esta Orden Ejecutiva entrará en vigencia en la fecha de su firma.



Luis Almagro
Secretario General

Fecha: 7 de marzo de 2016
Original: español

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y DERECHOS HUMANOS DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA OEA

I. Introducción

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

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

La aprobación del PIA por la Asamblea General de la OEA en 2000¹ constituye el consenso político de los Estados Miembros sobre la discriminación contra las mujeres y la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos humanos, combatir todas las formas de discriminación y promover la equidad e igualdad de género.

La Secretaría General de la OEA (SG/OEA) reflejará estos mismos principios y valores en todas las políticas que rigen sus estrategias, sus planes, su funcionamiento y sus operaciones. En este marco, la *Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA* busca avanzar la igualdad en el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todo el trabajo de la SG/OEA mediante el fortalecimiento de su gestión, su cultura y sus capacidades institucionales.

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

1. Organización de los Estados Americanos (2000), resolución AG/RES.1732 (XXX-O/00) Aprobación e Implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA).

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

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

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

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

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

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

II. Alcance

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

III. Principios

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

IV. Meta y objetivos

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

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

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

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

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

- b. Reconocer y abordar la carga de trabajo no remunerado de mujeres y hombres, para así contribuir a la garantía y protección de los derechos derivados de la maternidad y paternidad y a la adopción de medidas de corresponsabilidad del cuidado con un enfoque parental y a la conciliación de las demandas profesionales y personales de mujeres y hombres;
- c. Asegurar el derecho a igual remuneración entre mujeres y hombres, incluyendo de tipo pecuniario, en especies y prestaciones; y el derecho a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, y con respecto a la evaluación de desempeño; y
- d. Tomar las medidas necesarias y efectivas para la incorporación, inclusión y no discriminación de las personas con orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género diversas dentro de la SG/OEA.

V. Lineamientos para la implementación y el seguimiento

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

- *Comisión de Seguimiento para la Implementación de la Política*, coordinada por la Secretaría Ejecutiva de la CIM, la Comisión será conformada por representantes de la Oficina del Secretario General, de la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados, la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad, el Departamento de Asesoría Legal, el Departamento de Recursos Humanos, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Asociación de Personal y la Oficina del Ombudsperson y se encargará de identificar y monitorear la implementación de las medidas necesarias para que la perspectiva de género sea incorporada en todos y cada una de las dependencias de la SG/OEA.
- *Planes de Acción*: La SG/OEA elaborará Planes de Acción periódicos para realizar los objetivos de la Política, a la luz de las prioridades de la SG/OEA, en los que se asigne responsabilidades específicas a las partes involucradas y se establezcan indicadores de seguimiento.
- *Mecanismos de participación y consulta*: Fortalecer y establecer mecanismos y espacios permanentes de participación y consulta, incluyendo la Comunidad de Práctica de Género de la SG/OEA y el Grupo de LGBTQI de la OEA, entre otros, que faciliten el intercambio de información, experiencias, prácticas, lecciones aprendidas y potenciales de mejora, con la participación de personal de la SG/OEA, otras instancias del sistema interamericano y organismos multilaterales, Estados Miembros, Observadores Permanentes y representantes de la sociedad civil.
- *Mecanismos de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas* para identificar los avances, desafíos y lecciones aprendidas en la implementación de la Política:
 - o Formular *indicadores de seguimiento de la política y una línea de base*, que permitan medir el esfuerzo de la SG/OEA para el cumplimiento de la Política, así como indicadores para la medición de las metas del Plan de Acción correspondiente a cada período, con énfasis en resultados esperados e impactos mediano y largo plazo;
 - o Elaborar *informes periódicos de monitoreo, evaluación y seguimiento* sobre los avances de todas las dependencias de la SG/OEA respecto a la implementación de la Política y del Plan de Acción que le corresponda. Esos informes identificarán fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, entre otros, y proporcionarán recomendaciones y medidas correctivas específicas pertinentes al

efectivo seguimiento de la implementación de la Política y del Plan de Acción. Los informes serán presentados al personal de la SG/OEA y a los Estados Miembros; y

- Coordinar con la *Oficina del Ombudsperson* (OMB) de la SG/OEA, para que se preste la debida atención a las inquietudes sistémicas y problemas recurrentes relacionados con la discriminación por motivos de género que las funcionarias y los funcionarios de la SG/OEA compartan con la OMB.

VI. Implementación

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

VII. Responsables de la Política

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

Oficina del Secretario General:

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

Secretaría Ejecutiva de la CIM:

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

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

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

Departamento de Recursos Humanos:

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

Departamento de Asesoría Legal:

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

Asociación de Personal:

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

Oficina del Ombudsperson:

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

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

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

DEFINICIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA⁴

Igualdad y equidad de género

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

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

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

Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad corporal⁶

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

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

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

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

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

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

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

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

Discriminación

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

La *discriminación indirecta* se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutral es susceptible de implicar una desventaja para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo. La *discriminación múltiple o agravada* es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma análoga, en dos o más de los motivos que busquen anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados, en cualquier ámbito. No constituyen discriminación las *medidas especiales o acciones afirmativas* adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.⁸

Transversalización e institucionalización del enfoque de género y de derechos

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

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

7Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.pdf

8. Ibid.

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

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

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

Diversidad e interseccionalidad

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

Empoderamiento

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

Transparencia y acceso a la información

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

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

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

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