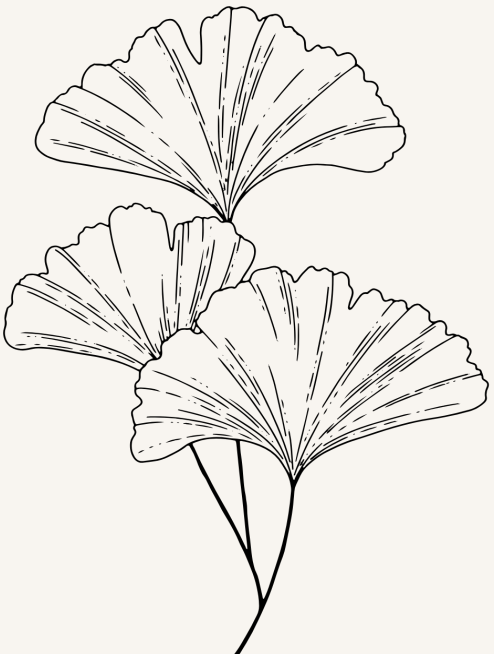


OTCA
Organización del Tratado de Cooperación Amazónica

Política Institucional de Género

de la Secretaría Permanente de la Organización del Tratado de Cooperación Amazónica(SP/OTCA)



SECRETARÍA PERMANENTE DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRATADO DE COOPERACIÓN AMAZÓNICA (SP/OTCA)

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA PERMANENTE DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRATADO DE COOPERACIÓN AMAZÓNICA (SP/OTCA)

Dirección:
SEPN 510, Bloco A, 3º Andar
Asa Norte, Brasília – DF – Brasil
CEP: 70.750-521

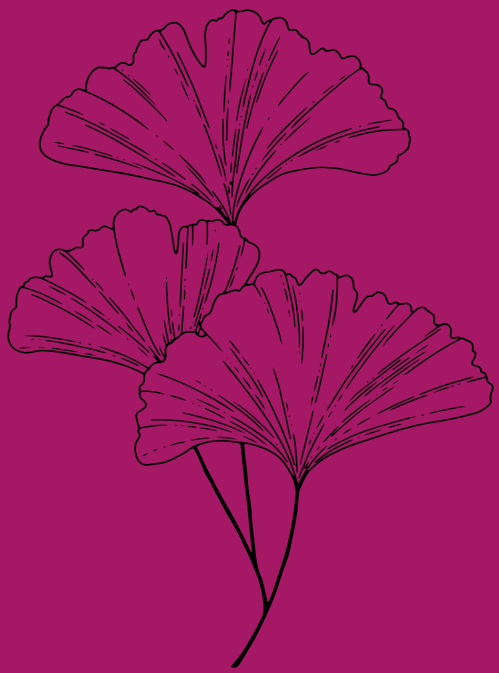
Tel. +5561 3428.4119 / 4132

www.otca.otca

Secretario General
Martín von Hildebrand

Directora Ejecutiva
Vanessa Grazziotin

Directora Administrativa
Edith Paredes



© OTCA 2026
Secretaría Permanente de la Organización del
Tratado de Cooperación Amazónica (SP/OTCA)

Elaboración técnica

Sara Maria Gomez Rivera
Consultora especialista en género y ambiente

Fotografía de portada
Banco de Fotos de la OTCA

Apoyo
Expertise France

Proyecto Cuenca Amazónica
Esta Política fue elaborada en el marco del Proyecto Cuenca Amazónica: Implementación del Programa de Acciones Estratégicas en la Cuenca del río Amazonas considerando la Variabilidad y el Cambio Climático.

Este instrumento regula la actuación interna de la Secretaría Permanente de la OTCA y a los programas, proyectos y actividades bajo su responsabilidad directa. No constituye una política regional de género ni genera obligaciones, estándares o compromisos para los países miembros

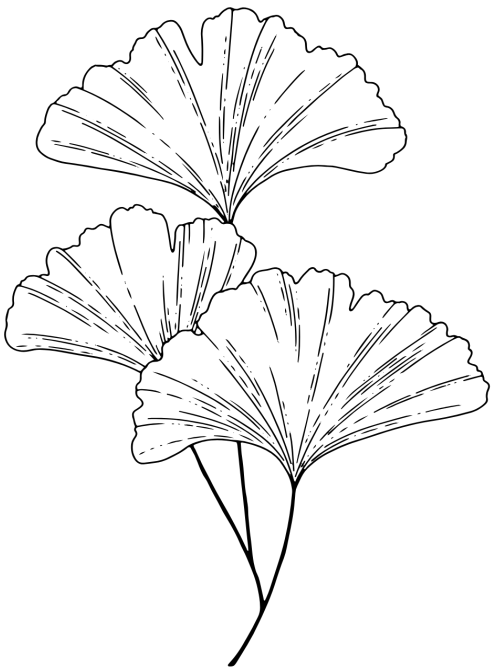
El material consignado en este documento puede ser reproducido por cualquier medio, siempre que no se utilice para fines comerciales, no se altere su contenido y se cite la fuente original.

Citación sugerida:
OTCA (2026). Política Institucional de Género de la Secretaría Permanente de la Organización del Tratado de Cooperación Amazónica. Brasília, DF, Brasil.

TABLA DE CONTENIDOS

GLOSARIO 7
LISTADO DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS 9
PRESENTACIÓN 10
INTRODUCCIÓN 11
IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO 12
TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA OTCA 12
MARCO CONCEPTUAL AMPLIADO: SISTEMA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD AMAZÓNICA 13
OBJETIVOS 14
PRINCIPIOS RECTORES Y ENFOQUES 15
Enfoque de derechos 15
Enfoque de género 15
Enfoque interseccional 15
Enfoque intercultural-patrimonial 15
Enfoque intergeneracional 15
Enfoque de prevención de las Violencias Basadas en Género (VBG) 16
TRATADOS INTERNACIONALES 17
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 18
Política pública de los Países Miembros de la OTCA 19
SISTEMA DE GOBERNANZA 20
Niveles de gobernanza 20
Roles y toma de decisiones 21
Articulación con otros instrumentos institucionales 21
COMPROMISO INSTITUCIONAL 22
ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE TRABAJO Y ACCIONES 23
ESTRATEGIA 1: SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN 23
Línea de trabajo 1.1 — Formación continua en género y diversidad 23
Línea de trabajo 1.2 — Comunicación institucional inclusiva 23
ESTRATEGIA 2: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS (PPP) DE LA OTCA 23
Línea de trabajo 2.1 — Diagnóstico y análisis de brechas de género 23
Línea de trabajo 2.2 — Institucionalización de la gestión con enfoque de género 23
Línea de trabajo 2.3 — Presupuestos sensibles al género 23
ESTRATEGIA 3: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO 24

Línea de trabajo 3.1 — Protocolos y mecanismos de protección 24
Línea de trabajo 3.2 — Protocolos institucionales sobre VBG 24
FASES DE IMPLEMENTACIÓN 24
PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO 25
MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE 26
INDICADORES PROPUESTOS 27
CRONOGRAMA 28
ÁMBITO DE APLICACIÓN 29
BIBLIOGRAFÍA 30
BIBLIOGRAFÍA DEL GLOSARIO 33



Glosario[1]

CULTURA
Conjunto de valores, creencias, conductas, normas y prácticas implícitas y explícitas de un determinado grupo humano.

DESIGUALDAD
Falta de equilibrio entre dos o más personas o grupos sociales. Puede analizarse desde diferentes perspectivas, como la social, económica, migratoria, de género, educativa, legal, entre otras.

ECONOMÍA DEL CUIDADO
El trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado.

ENFOQUE DE GÉNERO
El enfoque de género refiere a observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO
Los estereotipos de género son prejuicios o creencias ampliamente aceptadas de cómo las personas deben ser o no conforme el sexo asignado al nacer. Los estereotipos refuerzan los roles de género en una sociedad.

ESTRATEGIA
Técnica y conjunto de actividades destinadas a conseguir un objetivo. Marco o guía a la hora de tomar decisiones.

GÉNERO
Construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que la sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres, definiendo roles, jerarquías, comportamientos y estereotipos.

SISTEMA DE GÉNERO
Conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones sociales, prácticas, símbolos, identidades, creencias y sentidos comunes que hacen referencia, directa o indirectamente, a una forma culturalmente específica de entender las semejanzas y diferencias entre los géneros reconocidos en un grupo humano. Este concepto permite reconocer que el género se combina con otros criterios de diferenciación social, como la etnia, la raza y la generación.

HERRAMIENTA
Técnicas, instrumentos o actividades que se utilizan para implementar las metodologías. Es algo que se utiliza de manera puntual combinada con otras.

IDENTIDAD CULTURAL
En gran parte está determinada por las condiciones de nacimiento y por la cultura hegemónica (mayoritaria) recibida. Sin embargo, también influyen los subgrupos a los que se pertenece dentro de su cultura. La identidad cultural abarca conceptos como la lengua, la etnia, la religión, la cosmovisión o sistema de creencias, el territorio y la clase social.

IDENTIDAD DE GÉNERO
Es la vivencia individual del género, la cual podría o no corresponder al sexo asignado al nacer.

IGUALDAD DE GÉNERO
La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños, anclado en el concepto de autonomía física, económica y de toma de decisiones tanto a nivel público como privado, que permitan el pleno ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones.

1 Este glosario es resultado de una revisión exhaustiva de varios glosarios y material bibliográfico. La redacción ha procurado resumir y simplificar las definiciones adaptándolas específicamente al contexto de este documento.

INTERCULTURALIDAD
Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.

INTERSECCIONALIDAD
La interseccionalidad es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la orientación sexual, la identidad de género, la etnia/raza y la clase social, las discapacidades, la condición migratoria, entre otras. Permite analizar los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar las situaciones desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones.

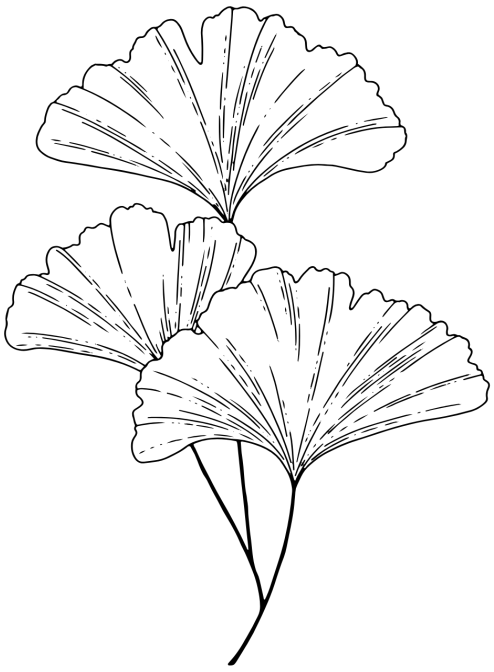
ORIENTACIÓN SEXUAL
Es independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente al suyo (heterosexual), de su mismo sexo (homosexual) o de los dos sexos (bisexual).

ROLES DE GÉNERO
Los roles de género definen cómo se espera que nos comportemos y el papel que desempeñemos según nuestro sexo asignado al nacer, dentro de un contexto cultural y temporal.

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO
Proceso sistemático y estratégico para evaluar y considerar las implicaciones de género, tanto para hombres como para mujeres, en políticas, planes, programas y proyectos a todos los niveles y en todas las áreas. Aplicar este enfoque permite integrar los aportes de mujeres y hombres de manera equitativa en el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, garantizando estrategias que promuevan la igualdad de género.

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)
Todo acto de violencia basado en la pertenencia a un sexo o género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.

PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO
Herramienta de planificación y análisis que permite identificar cuánto se invierte en el cierre de brechas de género dentro de los presupuestos institucionales, de programas o de proyectos, favoreciendo una distribución de recursos más efectiva y con mayor impacto en la reducción de las desigualdades.



Listado de acrónimos y siglas

ALC	América Latina y el Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos ("Pacto de San José")
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (antes Corporación Andina de Fomento)
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés: *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*)
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
GEF	Fondo para el Medio Ambiente Mundial (por sus siglas en inglés: *Global Environmental Facility*)
ICCPR	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (por sus siglas en inglés: *International Covenant on Civil and Political Rights*)
ICESCR	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (por sus siglas en inglés: *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*)
IW:LEARN	Red de Aprendizaje e Intercambio de Recursos sobre Aguas Internacionales (por sus siglas en inglés: *International Waters Learning Exchange and Resource Network*)

LGBTIQ+	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer y otras identidades y orientaciones no heteronormativas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de los Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OTCA	Organización del Tratado de Cooperación Amazónica
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPP	Planes, Programas y Proyectos
PSHEA	Protección contra el Acoso, la Explotación y el Abuso Sexual (por sus siglas en inglés: *Protection from Sexual Harassment, Exploitation and Abuse*)
REDD+	Reducción de Emisiones derivadas de la Deforestación y la Degradación forestal, más la conservación, el manejo sostenible de los bosques y el aumento de las reservas de carbono forestal
SIS	Sistemas de Información de Salvaguardas
SP	Secretaría Permanente de la OTCA
TCA	Tratado de Cooperación Amazónica
VBG	Violencia Basada en Género / Violencias Basadas en Género

Presentación

LA SECRETARÍA PERMANENTE de la Organización del Tratado de Cooperación Amazónica (SP/OTCA) presenta su Política Institucional de Género como un instrumento orientador para fortalecer la incorporación transversal del enfoque de género en su gestión institucional y en los programas, proyectos y actividades que gestiona en el ámbito de sus competencias.

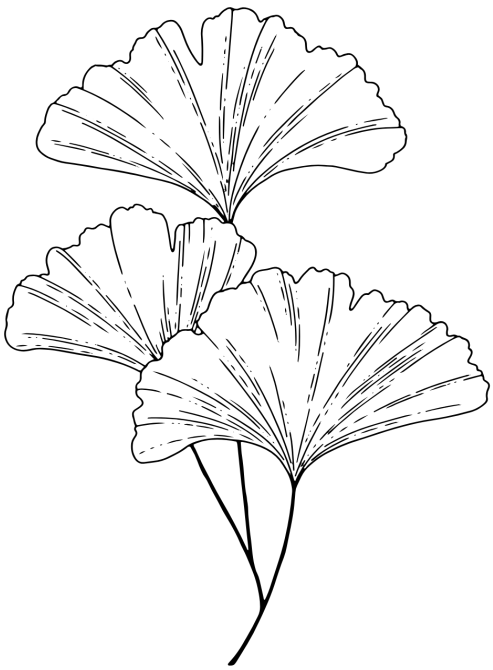
La adopción de esta Política responde al compromiso de la SP/OTCA de consolidar una gestión institucional basada en los principios de igualdad, no discriminación, inclusión y respeto a la diversidad, y de fortalecer sus capacidades para integrar de manera sistemática la perspectiva de género en sus procesos de planificación, implementación, seguimiento y evaluación.

Este documento se sustenta en los mandatos adoptados por las instancias competentes de la OTCA y toma como referencia los principales instrumentos internacionales y regionales relacionados con la igualdad de género, los derechos humanos y el desarrollo sostenible. En particular, la Declaración de Belém de 2023 constituye un referente fundamental al incorporar la igualdad de género como uno de los principios transversales para la implementación de la agenda de cooperación regional amazónica.

La Política establece un marco institucional común de principios, enfoques, responsabilidades y líneas de acción para orientar su implementación. Entre sus ámbitos de actuación se encuentran el fortalecimiento de capacidades, la transversalización del enfoque de género en programas y proyectos, la comunicación institucional inclusiva, la incorporación de criterios de género en la gestión y la prevención y atención de las violencias basadas en género.

Su implementación será un proceso progresivo, articulado con los instrumentos de planificación y gestión de la SP/OTCA, acompañado de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan identificar avances, desafíos y oportunidades de mejora.

La Política tiene carácter institucional y su aplicación se circunscribe al ámbito de actuación de la Secretaría Permanente, de conformidad con sus competencias y con los mandatos adoptados por las instancias competentes de la OTCA.



Introducción

LA BRECHA DE GÉNERO, es decir, las desigualdades entre hombres y mujeres en cualquier ámbito es alarmante y según datos del Foro Económico Mundial, necesitamos aproximadamente un siglo para reducir esas desigualdades, que están relacionadas con el nivel de participación, el acceso a las oportunidades, el poder e influencia, los ingresos económicos, así como el control y uso de los recursos (WEF, 2020).

A nivel global, las mujeres son responsables de la mitad de la producción de alimentos y representan en promedio el 43% de la mano de obra agrícola en los países en desarrollo. Sin embargo, paradójicamente, son las mujeres y las niñas, en particular las indígenas, afrodescendientes y rurales de la cuenca amazónica, quienes enfrentan de manera desproporcionada los efectos de la deforestación, la degradación de los ecosistemas, el cambio climático y la limitación en el acceso y control de los recursos naturales, además de haber sido históricamente desplazadas e invisibilizadas en los espacios de gestión y toma de decisiones sobre la conservación y el desarrollo sostenible del territorio amazónico. Esto exacerba las desigualdades y brechas existentes en todos los ámbitos de la cooperación amazónica.

En este sentido, la comunidad internacional ha reconocido ampliamente la importancia de que tanto hombres como mujeres participen de manera equitativa en todos los aspectos de la vida, tareas de cuidado y todas las actividades económicas, a través de instancias de participación social, buscando mecanismos para garantizar el acceso y el control equitativo de los recursos naturales (Njie, 2013).

La Declaración Política y el Programa 21 de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, aprobados en Río de Janeiro en junio de 1992, destacaron el papel fundamental de las mujeres en la gestión del medio ambiente, su participación igualitaria en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los recursos hídricos y la reducción de la carga de trabajo de las mujeres y las niñas.
La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 pidió a los gobiernos que promovieran el conocimiento y la investigación acerca del papel de las mujeres, en particular aquellas que viven en zonas rurales y las mujeres indígenas, en el riego, la gestión de las cuencas hidrográficas, el saneamiento, el manejo forestal y la conservación de la biodiversidad.

También el documento final de Río+20 destacó el papel fundamental de las mujeres en la gestión ambiental, su participación igualitaria en la toma de decisiones relacionadas con la conservación de los recursos naturales, incluidos los recursos hídricos y forestales, y la reducción de la carga de trabajo, por ser necesario para lograr la erradicación de la pobreza, el empoderamiento de las mujeres y la protección de la salud humana.

En la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrada en 2015, se aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual da prioridad a la igualdad de género en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 -"Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas". La Agenda incluye, además, otros objetivos estrechamente vinculados con los ámbitos de trabajo de la OTCA, entre ellos el Objetivo 6, "Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todas y todos"; el Objetivo 13, "Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos"; y el Objetivo 15, "Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad" (Naciones Unidas, 2015). En conjunto, estos objetivos reflejan la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en la gestión del agua, la acción climática y la conservación de los bosques y la biodiversidad en la Región Amazónica.

La adopción de la perspectiva de género en las políticas relacionadas al medio ambiente en América Latina y el Caribe ha evolucionado lentamente a lo largo de los años. Si bien se ha demostrado que las mujeres y niñas son discriminadas en el acceso y uso a los recursos naturales en todos los sectores, aspectos

de igualdad de género todavía no son ampliamente incluidos en los planes y políticas relacionadas a la gestión hídrica, la conservación de la biodiversidad, el manejo forestal o la acción climática. Por ello, es necesario abordar esta temática con un enfoque de transversalización del enfoque de género, que de acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se trata de un "proceso de evaluación de las implicaciones para el hombre y la mujer de cualquier plan de acción, incluidos legislación, políticas o programas emprendidos en cualquier área y a cualquier nivel. Supone una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias tanto de mujeres como de hombres una dimensión integral que se aplique al diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas de todas las esferas, de manera que hombres y mujeres se beneficien equitativamente de todas ellas."[2](PNUD, 2006)

En este sentido, la incorporación de la igualdad de género constituye una prioridad institucional creciente para la Secretaría Permanente, en línea con la tendencia observada entre los organismos de cooperación y las agencias que financian sus proyectos y programas. Por ello, esta política establece que las temáticas de género deben integrarse de forma transversal en el diseño, la formulación y la gestión de los procesos, proyectos, programas y políticas institucionales de la OTCA, en todas sus áreas de trabajo, como lo son: gestión hídrica, bosques y biodiversidad, riesgo climático, salud, educación y gobernanza territorial, entre otras. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda de cooperación regional de la OTCA con los Países Miembros se enmarca en otros instrumentos de la Organización, como la Declaración de Belém y las resoluciones específicas adoptadas por sus más altas instancias decisorias.

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO

La igualdad de género en el desarrollo es un tema fundamental para alcanzar sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) destaca que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y es imprescindible para lograr el desarrollo económico y social.

La ONU destaca que la igualdad de género consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, y es un pilar necesario para lograr un mundo sostenible, pacífico, próspero, saludable y que no deje a nadie desatendido. La igualdad de género es esencial para alcanzar todos los ODS.

Además, el empoderamiento de las mujeres es fundamental para lograr la igualdad de género. ONU Mujeres advierte que aún queda mucho recorrido para alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, se ha demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la conservación de los ecosistemas y la calidad de vida de las poblaciones.

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA OTCA

Los ocho países - Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Guyana, Perú, Surinam y Venezuela - que integran la OTCA firmaron la Declaración de Belém durante la Cumbre Amazónica celebrada en Belém do Pará, Brasil, en agosto de 2023. El documento consolida la agenda consensuada para la región y contiene 113 objetivos y principios transversales para su implementación, entre los cuales destaca el principio sobre igualdad de género, con la participación activa

2 PNUD. 2006. Guía de Recursos: Transversalización del enfoque de Género en materia de Agua

y la promoción de los derechos de todas las mujeres, para su empoderamiento, entre otros.

Este principio se aborda también en el Marco de la Agenda Estratégica de Cooperación Amazónica que la OTCA viene trabajando, así como en sus esfuerzos de fortalecimiento institucional, financiero y jurídico.

Estos dos instrumentos forman parte del contexto y marco de referencia para esta política. Sin embargo, esta política es interna y corresponde a la SP/OTCA. Las iniciativas de cooperación regional de género se rigen por mandatos/resoluciones de las máximas instancias de la OTCA y de sus Países Miembros, mas no por esta política.

MARCO CONCEPTUAL AMPLIADO: SISTEMA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD AMAZÓNICA

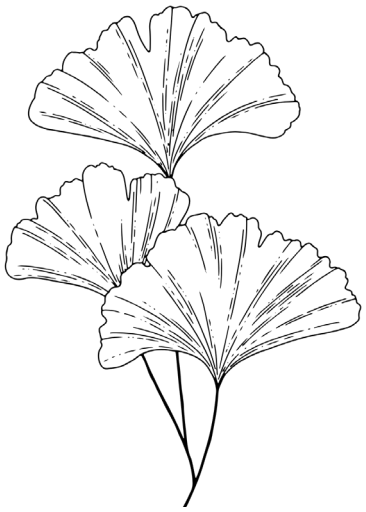
La OTCA cuenta con un antecedente conceptual propio que enriquece y contextualiza el enfoque de género para la región: la Guía Metodológica para el Diseño de Políticas de Desarrollo, con Enfoque de Género, en la Región Amazónica, elaborada en el marco del Tratado de Cooperación Amazónica (TCA, 1999). Este documento adoptó el concepto de sistemas de género, en lugar de un uso exclusivo del término "género", precisamente porque permite observar comportamientos y

actitudes objetivables, y sitúa al género junto a otros criterios de diferenciación social como la etnia/raza y la generación (Anderson, 1997, como se cita en TCA, 1999).
Este marco resulta especialmente pertinente para una organización compuesta por ocho países con una enorme diversidad de pueblos indígenas, comunidades ribereñas, poblaciones mestizas y zonas urbanas y rurales. La Guía de 1999 documentó que las relaciones de género en la región amazónica se expresan de manera distinta según el tipo de comunidad (indígena, mixta rural o mixta urbana), su ubicación geográfica y su acervo cultural, social, legal y educativo (TCA, 1999). Por ello, esta política reconoce que:

- El concepto de género que orienta las estrategias y acciones de la OTCA debe ser interpretado y aplicado por su Secretaría Permanente desde una perspectiva que reconozca la diversidad cultural, lingüística y territorial de los pueblos amazónicos, evitando enfoques homogeneizantes.

- La transversalización del enfoque de género en planes, programas y proyectos (Eje 2 de esta política) debe incorporar, cuando sea pertinente, un análisis diferenciado según el tipo de comunidad y contexto cultural en el que se implementen las intervenciones, retomando los aprendizajes metodológicos generados en el marco del TCA desde 1999.

- La Secretaría Permanente adoptará definiciones operativas propias sobre las Violencias Basadas en Género (VBG) para su aplicación en el ámbito institucional, tomando como referencia los marcos internacionales y regionales.



Objetivos

EL OBJETIVO GENERAL de esta política institucional es promover la igualdad de género en todas las áreas, procesos, planes, programas y proyectos de la Secretaría Permanente de la OTCA, garantizando el ejercicio del liderazgo y la participación de las mujeres, promoviendo la autonomía física, económica y de toma de decisiones considerando factores como la interseccionalidad desde la orientación sexual, identidad de género, identidad cultural, etnia/raza, idioma, edad, religión, ideología, filiación política, discapacidad, condición socioeconómica, condición migratoria, nivel educativo, neurodivergencia, o cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.

Los objetivos específicos de esta política son:

1. **Fomentar** una cultura organizacional inclusiva y no discriminatoria, que valore la diversidad de género y garantice la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, selección, contratación, promoción y remuneración del personal.

2. **Promover** el liderazgo y la participación activa de las mujeres en todos los niveles y áreas de la SP/OTCA, impulsando su representación equitativa en los órganos de toma de decisiones y brindando oportunidades de desarrollo profesional.

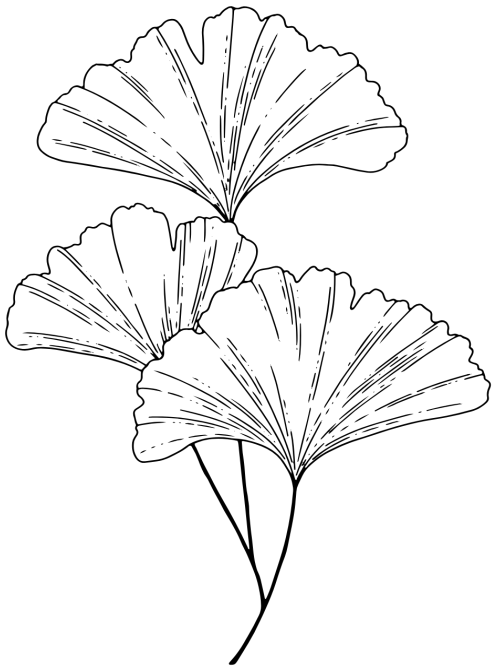
3. **Desarrollar** políticas y prácticas que faciliten al equipo la conciliación entre la vida laboral y personal, reconociendo las distintas responsabilidades y roles de género.

4. **Prevenir** y atender la violencia de género en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso sexual y laboral, mediante protocolos claros y mecanismos de apoyo y asistencia a las víctimas.

5. **Sensibilizar y capacitar** de manera continua al personal y colaboradores de la SP/OTCA en temas de género y diversidad, aumentando la conciencia sobre las desigualdades de género.

6. **Transversalizar** el enfoque de género en los planes, programas y proyectos de la OTCA, a través de diagnósticos de brechas de género, presupuestos sensibles al género e indicadores específicos de monitoreo y evaluación.

7. **Fortalecer** la colaboración con instituciones y organizaciones que trabajan por la igualdad de género y el desarrollo, compartiendo conocimientos, recursos y buenas prácticas en la región amazónica.



Principios rectores y enfoques

LOS PRINCIPIOS RECTORES que guiarán la implementación de esta política son la equidad, la no discriminación, la transversalidad, la interseccionalidad, la sostenibilidad y la participación. Adicionalmente se cuenta con enfoques que permitirán que esta política sea aplicada bajo estos estándares.

ENFOQUES

Enfoque de derechos

Reconoce y vela en el accionar por la garantía de derechos equitativos para todas las personas, sin distinción de su edad, raza, etnia, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, condición migratoria, situación de discapacidad u otras diversidades. Este enfoque base promueve la generación de prácticas en las que se respeta y valora a las personas como agentes de derechos. Este abordaje conceptual permite desarrollar estrategias acordes a las necesidades de la población objetivo, con criterio de realidad y orientadas al ejercicio pleno de los derechos.

Enfoque de género

Promueve evidenciar las desigualdades que históricamente se han construido en torno a lo que significa ser mujer y ser hombre para desarrollar otras formas de relacionarse que sean más justas y equitativas. Esta perspectiva brinda la posibilidad de evidenciar cómo ciertos comportamientos, prácticas y representaciones se definen a partir de qué se entiende como masculino y femenino en una sociedad determinada. Permite visualizar las desigualdades que afectan a mujeres, hombres y personas LGBTIQ+, buscando promover la igualdad sustantiva entre los géneros; a su vez, promueve ejes fundamentales entre los cuales se destacan: la utilización de un lenguaje inclusivo, no binario y no sexista, la inclusión gráfica equitativa de mujeres y hombres con pertinencia local y cultural, la promoción de relaciones no violentas entre personas, el reconocimiento de las desigualdades estructurales que persisten en la sociedad, el análisis crítico de la normativa y documentos de referencia nacionales. Este enfoque se complementa con el marco de sistemas de género desarrollado en el ámbito del TCA (1999), que reconoce que las relaciones de género se combinan con la diversidad étnica, cultural y territorial propia de la región amazónica.

Enfoque interseccional

Reconoce que las desigualdades no se explican por un único factor, sino por la superposición de múltiples dimensiones, como el género, la edad, la etnia, la discapacidad, la orientación e identidad sexual o la condición socioeconómica, que se combinan y se potencian entre sí en la experiencia de cada persona. A través del reconocimiento de esta diversidad de situaciones y condiciones en la práctica diaria, este enfoque permite a la Secretaría Permanente analizar y atender las desigualdades de manera integral, evitando respuestas homogéneas o simplificadas, y orientando sus decisiones institucionales hacia una mayor equidad para todas las personas que forman parte de la organización.

Enfoque intercultural-patrimonial

Impulsa el conocimiento y valor de todas las culturas que conforman nuestra sociedad, haciendo visibles los valores, formas de entender el mundo, lenguajes, códigos e identidades que incluye la diversidad. En este marco, se fomenta el respeto y aprendizaje mutuo entre las culturas, nutriendo las relaciones humanas y el desarrollo integral de las personas. El enfoque intercultural-patrimonial promueve el reconocimiento de los saberes y cosmovisiones de las otras personas como parte de la vida.

Enfoque intergeneracional

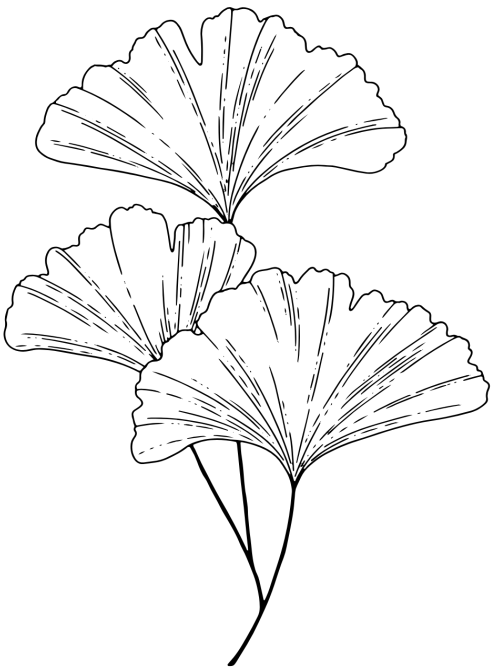
Reconoce que las personas tienen experiencias, capacidades y necesidades diferenciadas según su edad y etapa del ciclo de vida. Por ello, la Secretaría Permanente de la OTCA promoverá una composición

generacional equilibrada, evitando privilegiar o excluir a determinados grupos etarios. Este enfoque busca fortalecer el diálogo, el aprendizaje mutuo y la transferencia de conocimientos entre generaciones, articulando la experiencia institucional y los saberes acumulados de las personas de mayor trayectoria con las perspectivas, capacidades y liderazgo de las juventudes. Su aplicación contribuirá a consolidar equipos diversos, complementarios y sostenibles, basados en la solidaridad y la corresponsabilidad intergeneracional (CEPAL, 2024).

Enfoque de prevención de las Violencias Basadas en Género (VBG)

Para efectos de esta política, se entiende por violencia basada en género todo acto motivado por la pertenencia, real o percibida, a un sexo o género que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico. Esta definición comprende también las amenazas, la coacción y la privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público como en el privado (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993).

La Secretaría Permanente de la OTCA adopta un enfoque orientado a prevenir estas violencias, proteger a las personas afectadas y garantizar la atención oportuna y adecuada de los casos que se presenten en el entorno laboral. Su aplicación se realizará mediante los mecanismos y protocolos establecidos en la Estrategia 3 de esta política.



Marco normativo

A CONTINUACIÓN, se presentan las leyes, regulaciones, acuerdos y convenios internacionales pertinentes que respaldan la transversalización del enfoque de género para la Secretaría Permanente de la OTCA.

TRATADOS INTERNACIONALES

a) Declaración Universal de Derechos Humanos: adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, en la ciudad de París, Francia. Constituye el documento macro que guía las relaciones jurídicas y sociales sobre la base de un conjunto de derechos humanos universales, aplicables a todos los seres humanos.

b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR): adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966 y entrando en vigor el 23 de marzo de 1976. En su Artículo 2 plantea que los Estados asumen la obligación de respetar y promover el respeto a los derechos humanos reconocidos, de toda persona en su territorio o bajo su jurisdicción.

c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR): fue adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. Reconoce los derechos económicos sociales y culturales (llamados de segunda generación) y establece mecanismos para su protección y garantía.

d) Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)[3] o "Pacto de San José": Fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 en San José, Costa Rica, en el marco de la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, y entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Este tratado desarrolló y dotó de fuerza jurídica vinculante a los principios establecidos originalmente en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia. Este fue el primer instrumento de derechos humanos de la Organización de Estados Americano (OEA), aunque de carácter declarativo y no vinculante. Por su parte, la CADH plantea que los Estados se "comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole...".

e) Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW): Aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979, entra en vigor el 3 de septiembre de 1981. Este acuerdo es histórico y considerado como el tratado de derechos humanos más importante para las mujeres. Enfatiza en la igualdad de derechos, así como el principio de no discriminación. Cabe destacar que los ocho Países Miembros de la OTCA son Estados Parte de la CEDAW.

f) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer: Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU en 1993. Define la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al

3 Nota: si bien la CADH constituye un antecedente normativo relevante en materia de no discriminación, su lenguaje y definiciones fueron formulados antes del desarrollo del marco conceptual contemporáneo de género. Por ello, esta política recomienda que su interpretación se realice en conjunto con instrumentos posteriores y más específicos, como la CEDAW (1979) y la Declaración de Beijing (1995), que sí incorporan conceptos actualizados de igualdad y desigualdad de género.

sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada."

g) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará): fue adoptada por la OEA en el año 1994, y es uno de los avances más importantes en la defensa de los derechos de la mujer, porque obliga a los Estados parte de la OEA a incorporar en su legislación normas que penalicen la violencia basada en género. Hasta marzo de 2020, 32 de los 35 Estados miembros de la OEA habían ratificado o aceptado el documento, con excepción de Cuba, Estados Unidos y Canadá. Cabe destacar que los ocho Países Miembros de la OTCA son Estados Parte de la Convención de Belém do Pará.

h) Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo: realizada en el año 1994, plantea: "Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer". Los programas de población y desarrollo deben respetar que sea la mujer quien controle su fecundidad.

i) Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Declaración Beijing 1995). Esta declaración también es considerada histórica en los avances de los derechos de las mujeres. Cada Estado participante se compromete a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas y políticas públicas. Los Estados adoptaron también una Plataforma de Acción que contiene tres principios fundamentales: (1) la habilitación de la mujer; (2) la promoción de los derechos humanos de la mujer; y (3) la promoción de la igualdad de la mujer.

j) Declaración de Belém. Esta declaración es producto de la Cumbre Amazónica de los Países Miembros de la OTCA, celebrada en Belém do Pará, Brasil, en 2023. Esta Declaración aborda varios temas, entre ellos ciencia, educación e innovación; monitoreo y cooperación en la gestión de los recursos hídricos; cambio climático; economía para el desarrollo sostenible; salud; seguridad y soberanía alimentaria y nutricional, así como derechos humanos y participación social. En este documento se consolida la agenda consensuada de los países para la región. La Declaración de Belém contiene 113 objetivos y principios transversales, reconociendo que mujeres y niñas son desproporcionadamente afectadas por los efectos adversos del cambio climático y de la degradación ambiental y que su participación en la toma de decisiones es fundamental para el desarrollo sostenible, la promoción de sociedades pacíficas justas e inclusivas y para la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones.

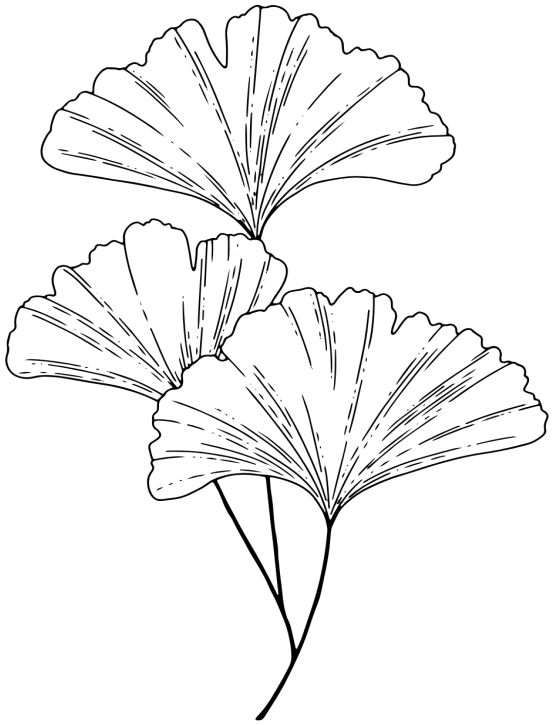
k) Guía Metodológica para el Diseño de Políticas de Desarrollo, con Enfoque de Género, en la Región Amazónica (1999), antecedente elaborado en el marco del TCA que desarrolló el marco de sistemas de género para la región amazónica, sirviendo de base para el marco conceptual ampliado de esta política.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible de septiembre del 2015, los Estados Miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluyendo un conjunto de 17 ODS que buscan poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. En todos los ODS, se ha incorporado de forma transversal la igualdad de género y en todas las metas se espera que se trabaje por la igualdad. Además, el ODS 5 se relaciona directamente con la igualdad de género y plantea: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Propone nueve metas para alcanzarlo.

POLÍTICA PÚBLICA DE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA OTCA

Los Países Miembros de la OTCA cuentan con marcos normativos propios en materia de igualdad de género, que constituyen el contexto en el que opera la OTCA. Dichas leyes, planes y mecanismos de política pública relacionada a la igualdad de género están en consonancia con esta política institucional de la Secretaría Permanente de la OTCA.



Sistema de gobernanza

LA GOBERNANZA de esta política es de carácter institucional y estará a cargo de la estructura interna de la Secretaría Permanente de la OTCA. Para asegurar su adecuada implementación, seguimiento y evaluación, se establecerá un sistema de gobernanza con funciones, responsabilidades y mecanismos de coordinación claramente definidos.

NIVELES DE GOBERNANZA

Nivel	Instancia	Categoría	Responsabilidades
1	Secretaría General (SG)	**Estratégica**	Aprueba la política y sus actualizaciones; define lineamientos institucionales de alto nivel; representa el compromiso de la máxima autoridad de la Secretaría Permanente con la igualdad de género.
2	Dirección Administrativa (DA)	**Estratégica**	Supervisa la implementación de la política; asigna y gestiona los recursos necesarios; reporta avances al SG; articula la política con la planificación institucional.
3	Responsables técnicos/as de proyectos, y; Gestión de personas/ administración	**Táctica**	Brindan asesoría técnica a las demás áreas; coordinan la transversalización de género en procesos administrativos y de gestión de personas; dan seguimiento a indicadores.
4	Responsables de programas y proyectos	**Táctica-operativa**	Incorporan el enfoque de género en el diseño, formulación y ejecución de sus programas y proyectos; aplican las herramientas y lineamientos definidos por el nivel técnico.
5	Todo el personal de la Secretaría Permanente	**Operativa**	Aplica la política en su desempeño diario; participa en capacitaciones; contribuye a un ambiente laboral libre de discriminación y violencia basada en género.

ROLES Y TOMA DE DECISIONES

Para asegurar claridad en la implementación, esta política establece que:

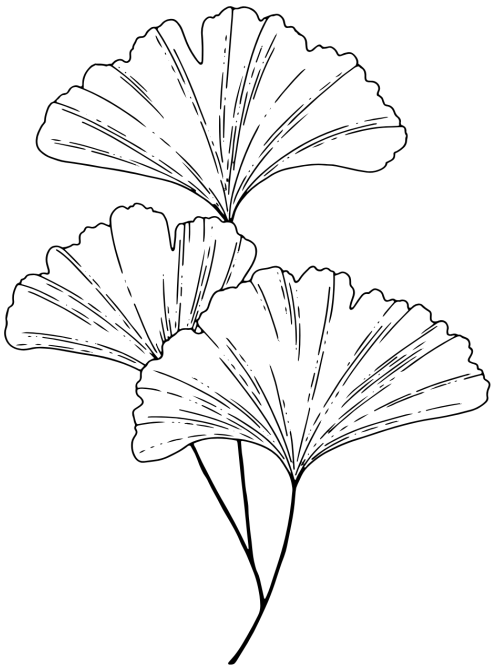
- **Quién decide:** el Secretario General, con el apoyo de la Dirección Administrativa (DA) y de la comisión de seguimiento prevista en la sección de "Monitoreo, evaluación y aprendizaje", aprueba la política, sus actualizaciones y los ajustes normativos institucionales necesarios para su implementación.

- **Quién implementa:** los/las responsables de programas y proyectos, junto con el resto del personal de la Secretaría Permanente, incorporan la política en la gestión cotidiana de sus procesos, proyectos y programas, en el marco de sus respectivas funciones y competencias.

- **Quién acompaña:** el/la responsable técnico/a de género —función integrada con la gestión de personas y administración— brinda asesoría técnica, facilita la gestión del conocimiento y la resolución de dudas, y da seguimiento a los indicadores institucionales definidos en la sección de "Monitoreo, evaluación y aprendizaje".

ARTICULACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES

Esta política dialogará y se articulará de manera explícita con los manuales operativos de la OTCA, los ciclos de formulación y ejecución de proyectos, y los procesos de planificación presupuestaria, de forma que los compromisos declarados en este documento se traduzcan en decisiones concretas sobre proyectos, presupuestos, contratación de personal y alianzas estratégicas, y no permanezcan únicamente en el plano declarativo.



Compromiso institucional

LA OTCA RECONOCE que la desigualdad de género se relaciona con otras formas de desigualdad y discriminación basadas en relaciones de poder desiguales, como la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género, identidad cultural, etnia/raza, edad, idioma, religión, ideología, filiación política, discapacidad, condición socioeconómica, condición migratoria, nivel educativo, neurodivergencia, y otras distinciones personales o colectivas, temporales o permanentes.

La igualdad de género es un derecho humano explícitamente reconocido internacionalmente y la OTCA busca promover la dignidad, los derechos humanos y la igualdad de género en todos sus campos de actuación, garantizando el ejercicio del liderazgo y la participación de las mujeres, y promoviendo la autonomía física, económica y de toma de decisiones.

Su compromiso se sustenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principios acordados a nivel mundial, como la igualdad y la no discriminación. Se basa asimismo en el derecho internacional y las normas regionales, en particular la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, las leyes locales relevantes, así como las metas e indicadores establecidos en los ODS.

En este sentido, a través de la emisión de esta política, la OTCA busca:

- **Implementar** una política de género articulada en tres ejes estratégicos: sensibilización y capacitación; transversalización del enfoque de género en planes, programas y proyectos; y prevención y atención de la violencia de género.
- **Asignar** recursos y fuentes de financiamiento sostenibles a largo plazo para la implementación de esta política, destinando presupuestos sensibles al género.
- **Promover** la participación activa y el liderazgo de las mujeres en los diferentes niveles y áreas de la Secretaría Permanente de la OTCA, fomentando una representación equilibrada de mujeres y hombres en paneles, eventos y otros espacios institucionales, y promoviendo condiciones equitativas para el desarrollo y crecimiento profesional.
- **Fortalecer** la colaboración con organismos nacionales, regionales e internacionales que trabajan en temas de género, derechos humanos y desarrollo, como ONU Mujeres, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) y el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF), compartiendo conocimientos, recursos y buenas prácticas.
- **Implementar** estrategias y prácticas que promuevan la igualdad de género en el reclutamiento, selección, contratación, promoción y remuneración del personal, así como programas de conciliación entre la vida laboral y personal (horarios flexibles, teletrabajo, licencias parentales y cuidado infantil), reconociendo las interseccionalidades y las diferentes responsabilidades y roles de género.
- **Capacitar** a todas las personas colaboradoras y personal relacionado, futuros y actuales, promoviendo la participación en cursos de actualización anual en temáticas de igualdad de género.

Estrategias, líneas de trabajo y acciones

PARA FACILITAR LA IMPLEMENTACIÓN, el seguimiento y la evaluación de esta política, sus contenidos se estructuran en tres niveles articulados y complementarios: estrategias, líneas de trabajo y acciones.

- **Estrategias:** los grandes caminos de acción, de carácter estructural y de mediano/largo plazo.
- **Líneas de trabajo:** agrupan temas y frentes de intervención dentro de cada estrategia, facilitando la gestión y la asignación de responsabilidades.
- **Acciones:** actuaciones concretas, realistas y escalables que traducen la política en la práctica.

Esta arquitectura corresponde a los tres ejes de la política y se implementa mediante fases progresivas descritas al final de esta sección.

ESTRATEGIA 1: SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Línea de trabajo 1.1 — Formación continua en género y diversidad

- Ejecutar un programa anual de sensibilización y capacitación sobre género y diversidad para todo el personal de la SP/OTCA, así como para el personal relacionado.
- Promover que todo el personal, actual y futuro, participe en cursos de actualización anual en temáticas de igualdad de género.

Línea de trabajo 1.2 — Comunicación institucional inclusiva

- Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación y visibilidad que promueva un lenguaje inclusivo, no binario, no sexista y no discriminatorio de ninguna condición, en todas las actividades de la organización, y que comunique los avances en materia de inclusión.

ESTRATEGIA 2: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS (PPP) DE LA OTCA

Línea de trabajo 2.1 — Diagnóstico y análisis de brechas de género

- Diseñar y aplicar un instrumento de diagnóstico rápido de brechas de género al interior de la OTCA y en sus planes, programas y proyectos, con criterios y dimensiones de análisis claramente definidos, retomando cuando sea pertinente los aprendizajes metodológicos de la Guía de 1999 sobre sistemas de género (TCA, 1999).
- Sistematizar los resultados del diagnóstico para orientar la priorización de acciones y la asignación de recursos.

Línea de trabajo 2.2 — Institucionalización de la gestión con enfoque de género

- Aplicar las directrices emitidas en esta política y en el manual específico para la transversalización del enfoque de género en planes, programas y proyectos de la OTCA.
- Incorporar el enfoque de género en los procesos de gestión del talento humano y en la planificación institucional de la OTCA.

Línea de trabajo 2.3 — Presupuestos sensibles al género

- Destinar presupuestos sensibles al género en cada proyecto a fin de promover la integración de la perspectiva de género.
- Incorporar el análisis de brechas de género como parte de la justificación presupuestaria de los proyectos.

ESTRATEGIA 3: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Línea de trabajo 3.1 — Protocolos y mecanismos de protección

- Establecer protocolos y mecanismos para prevenir y abordar la violencia de género en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso sexual y laboral, proporcionando apoyo y asistencia a las víctimas.

- Diseñar y aplicar una Política de Medidas de Protección contra el Acoso, Abuso y Explotación Sexual (PSHEA) para la OTCA, estableciendo un mecanismo institucional de recepción, gestión y seguimiento de denuncias, que garantice la confidencialidad, la protección contra represalias y el tratamiento de los casos con un enfoque de derechos, mediante canales institucionales seguros y accesibles, incluyendo un correo electrónico institucional.

Línea de trabajo 3.2 — Protocolos institucionales sobre VBG

- Consensuar definiciones, estándares y protocolos sobre lo que constituyen las Violencias Basadas en Género, a fin de implementar estrategias para su erradicación en la Secretaría Permanente de la OTCA.

FASES DE IMPLEMENTACIÓN

La operatividad de esta política reconoce que no todas las líneas de trabajo y acciones pueden ejecutarse simultáneamente. Por ello, se establecen las siguientes fases:

Fase	Enfoque	Contenido principal
Fase 1	Apropiación y capacidades	Sensibilización inicial, diagnóstico de brechas de género y diseño de indicadores.
Fase 2	Aplicación piloto	Implementación en proyectos, ajuste de protocolos, aplicación de la presupuestación sensible al género.
Fase 3	Consolidación institucional	Consolidación de la aplicación de la política y rendición de cuentas institucional

Presupuestos sensibles al género

LA PRESUPUESTACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO permite analizar cómo se distribuyen los recursos y en qué medida estos contribuyen a cerrar brechas, reducir desigualdades y avanzar hacia la igualdad de género (ONU Mujeres, 2010). Su aplicación implica vincular las asignaciones presupuestarias con las necesidades diferenciadas identificadas durante la planificación de cada proyecto, así como establecer mecanismos para dar seguimiento a su ejecución y resultados (UNIFEM, 2010).

En este marco, la política recomienda considerar, durante la formulación de cada proyecto, una asignación inicial equivalente al 1% de su presupuesto para financiar la incorporación transversal de la perspectiva de género. Este porcentaje toma como referencia el mecanismo utilizado en proyectos de Aguas Internacionales del GEF, que destinan recursos a IW:LEARN[4] para actividades de intercambio de conocimientos, comunicación, formación, participación en encuentros y difusión de experiencias (Banco Mundial, 2020; GEF IW:LEARN, s. f.).

La referencia al 1% no supone que los recursos deban transferirse a IW:LEARN ni que sus actividades sean equivalentes a las acciones de género. Se utiliza como referencia que demuestra la importancia de reservar, desde el diseño de los proyectos, una partida específica para implementar efectivamente los enfoques transversales. Sin una asignación identificable, existe el riesgo de que los compromisos en materia de igualdad de género permanezcan únicamente en el plano declarativo.

Para los proyectos de la OTCA, el 1% deberá entenderse como un parámetro inicial de planificación, no como una obligación invariable ni como un límite máximo. El monto definitivo podrá incrementarse o reducirse, siempre que exista una justificación técnica, considerando el diagnóstico de brechas de género, el alcance y la duración del proyecto, las características de la población participante, las acciones previstas, la disponibilidad de financiamiento y los requisitos de las entidades financiadoras.

Estos recursos podrán destinarse, entre otras medidas, a diagnósticos y análisis de género; asistencia técnica especializada; participación efectiva de mujeres y grupos históricamente excluidos; prevención y atención de las violencias basadas en género; fortalecimiento de capacidades; generación de información desagregada; comunicación inclusiva; y seguimiento y evaluación de resultados. Cada proyecto deberá identificar claramente estas asignaciones en su presupuesto y establecer mecanismos para monitorear su ejecución y contribución al cierre de brechas.

4 En referencia al porcentaje que se destina a la plataforma GEF IW LEARN, para participación en conferencias del GEF, preparación y publicación de notas de experiencias y formación, entre otros. https://iwlearn.net/abt_iwlearn

Monitoreo, evaluación y aprendizaje

LA IMPLEMENTACIÓN, el seguimiento y la evaluación de esta política estarán a cargo del nivel táctico de gobernanza, integrado por la persona responsable técnica de proyectos y el área de Gestión de Personas/ Administración. Estas instancias actuarán de manera coordinada y brindarán orientación técnica a las demás áreas de la Secretaría Permanente de la OTCA. En articulación con el nivel táctico-operativo, conformado por las personas responsables de programas y proyectos, el nivel táctico tendrá las siguientes funciones:

Promover la aplicación de las estrategias, los protocolos y las acciones establecidos en esta política.

- Brindar asesoría técnica para incorporar el enfoque de género en los procesos institucionales, administrativos y de gestión de personas.
- Emitir lineamientos y proporcionar herramientas para transversalizar el enfoque de género en el diseño, la formulación, la ejecución y la evaluación de planes, programas y proyectos.
- Diseñar y coordinar el Plan de Sensibilización y Capacitación para fortalecer una cultura organizacional inclusiva, equitativa y libre de discriminación.
- Facilitar el intercambio de experiencias, aprendizajes y buenas prácticas, así como la gestión del conocimiento en materia de igualdad de género.
- Coordinar una estrategia de comunicación y visibilidad que promueva el uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, y que permita comunicar los avances institucionales.
- Impulsar la conformación y el funcionamiento de una comisión encargada de acompañar y dar seguimiento a la implementación de la política.
- Definir indicadores de género y mecanismos de monitoreo, evaluación y aprendizaje que permitan medir avances, identificar dificultades y orientar procesos de mejora continua.
- Establecer mecanismos de rendición de cuentas para informar sobre el cumplimiento de los compromisos institucionales y la efectividad de las acciones implementadas.

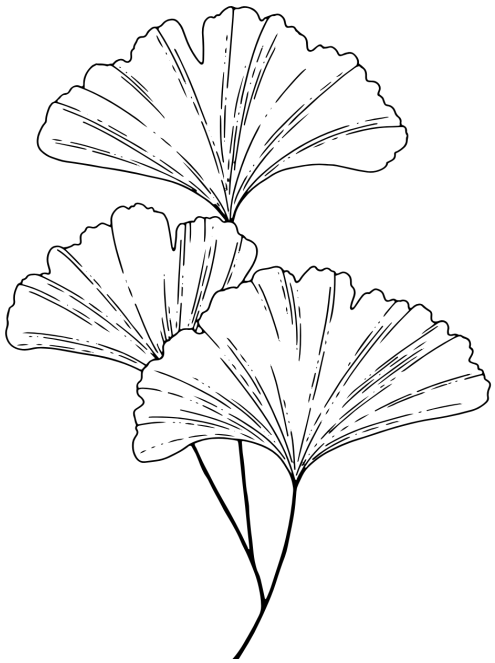
Por su parte, las personas responsables de programas y proyectos, ubicadas en el nivel táctico-operativo, aplicarán los lineamientos y herramientas definidos por el nivel táctico e incorporarán el enfoque de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus respectivas intervenciones.

Se podrá contratar servicios de consultoría técnica especializada para brindar asistencia y fortalecer las capacidades de los niveles táctico y táctico-operativo en la implementación, el seguimiento y la evaluación de esta política. Estas contrataciones responderán a necesidades específicas y no sustituirán las funciones ni las responsabilidades institucionales asignadas a dichos niveles de gobernanza.

Indicadores propuestos

PARA ORIENTAR el cierre de las brechas de género, se proponen los siguientes indicadores por eje. Su definición, desarrollo y ajuste estarán a cargo del nivel táctico, en coordinación con el nivel táctico-operativo y, cuando sea necesario, con apoyo de servicios de consultoría técnica especializada.

Eje	Indicador	Frecuencia
Eje 1 - Capacitación y sensibilización	% de personal y colaboradores capacitados en género, inclusión y diversidad	Anual
Eje 2 - Transversalización en PPP	N.º de planes, programas y proyectos con diagnóstico de brechas de género aplicado	Semestral
	% de proyectos con presupuesto sensible al género aplicado según diagnóstico	Anual
Eje 3 - Prevención y atención de VBG	N.º de casos de violencia de género atendidos internamente según protocolo institucional	Semestral
	N.º de denuncias recibidas a través del canal institucional	Semestral



Cronograma

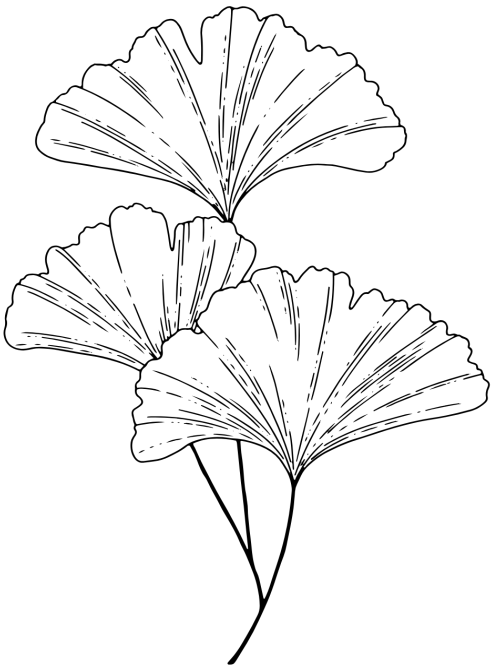
EL SIGUIENTE CRONOGRAMA referencial distribuye las principales actividades de implementación a lo largo de los primeros 12 meses, respondiendo a la necesidad de asociar el ciclo de monitoreo y evaluación a etapas operativas concretas.

Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Orientar la transversalización del enfoque de género en planes, programas y proyectos	x											
Diseñar Plan de Sensibilización y Capacitación	x											
Implementar Plan de Sensibilización y Capacitación		x				x				x		
Diseñar estrategia de comunicación y visibilidad	x											
Implementar estrategia de comunicación y visibilidad		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Diseñar indicadores de género y mecanismos de monitoreo y evaluación	x											
Hacer seguimiento y evaluación		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Facilitar el intercambio de experiencias y la gestión del conocimiento				x				x				x
Implementar protocolos y estrategias de prevención de VBG			x			x				x		
Promover la creación de una comisión de seguimiento		x	x	x								
Establecer mecanismos de rendición de cuentas						x						x

Ámbito de aplicación

ESTA POLÍTICA APLICA a las personas colaboradoras y personal relacionado:

- **Personas colaboradoras de la OTCA:** son todas las personas que trabajan en la oficina de la Secretaría Permanente, independientemente de su modalidad de contratación.
- **Personal relacionado de la OTCA:** incluye voluntarios, practicantes y consultores internacionales y locales, además de contratistas individuales y corporativos de estas entidades y su personal relacionado.



Nota: La aplicación directa de esta política corresponde al personal de la Secretaría Permanente. Para el personal relacionado, las obligaciones derivadas de esta política se establecen a través de los instrumentos contractuales correspondientes, los cuales ya incorporan una cláusula sobre igualdad de género y prevención de la violencia basada en género.

Bibliografía

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución 48/104). Recuperado de https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women

Banco Mundial. (2020). Project Information Document: Sava and Drina Rivers Corridors Integrated Development Program. Global Environmental Facility. Recuperado de: https://www.thegef.org/sites/default/files/web-documents/10553_IW_WB_PID.pdf

CEPAL; GIZ, 2013. ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), 2013-2017. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40447/1/S2013819_es.pdf

CEPAL, et al., 2022. GUÍA para la transversalización del enfoque de género en programas y proyectos. Recuperado de: https://plataformaurbana.cepal.org/sites/default/files/2022-06/R2-1%20SP%20DAG%20Gui%CC%81a%20Esca%CC%81ner%20de%20Transversalizacio%CC%81n%20del%20Enfoque%20de%20Ge%CC%81nero%20en%20Programas%20y%20Proyectos%20VF%20%282%29.pdf

CEPAL. (2024). Pacto para el Futuro, enfoque intergeneracional, y el envejecimiento de la población. Recuperado de: https://www.cepal.org/es/enfoques/pacto-futuro-enfoque-intergeneracional-envejecimiento-la-poblacion

CMNUCC. (2011). Decisión 1/CP.16: Los Acuerdos de Cancún (FCCC/CP/2010/7/Add.1). Recuperado de: https://unfccc.int/resource/docs/2010/cop16/spa/07a01s.pdf

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). (2010). Los presupuestos sensibles al género en la práctica: Manual de capacitación. Recuperado de: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2 010/GRB-in-practice-training-manual-es.pdf

GEF IW:LEARN. (s. f.). About IW:LEARN 5. Recuperado de: https://iwlearn.net/abt_iwlearn

Instituto Nacional de las Mujeres, México. (n.d.). *Glosario para la igualdad*. Recuperado de: https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/

ILO, 2010. Unidad de Desarrollo económico local y Oficina para la Igualdad de Género. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local - ISBN: 978-92-2-323554-3 Recuperado de: https://www.ilo.org/es/publications/guia-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-las-estrategias

Mediterranean Institute of Gender Studies. (2005, agosto). *Gender glossary*. Recuperado de: http://www.peacewomen.org/assets/file/AdvocacyEducationTools/genderglossary_migs_aug2005.pdf

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2021). Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático: Herramientas para la implementación de las salvaguardas de REDD+ en el terreno. Recuperado de: https://redd.unfccc.int/uploads/2_236_mayds_2021_-salvaguardas_redd_genero_final_web_281_29.pdfred d.unfccc

MINISTERIO DEL AMBIENTE DE ECUADOR. 2016. Bosques para el Buen Vivir - Plan de Acción REDD+ Ecuador (2016-2025). Quito, Ecuador. Recuperado de: https://redd.unfccc.int/files/plan_accion_redd.pdf

Ndey-Isatou Njie. (2013) Las mujeres y la ordenación de los recursos hídricos agrícolas Un camino hacia la obtención de la igualdad entre los géneros. Crónica ONU. Recuperado de: https://www.un.org/es/chronicle/article/las-mujeres-y-la-ordenacion-de-los-recursos-hidricos-agricolas-un-camino-hacia-la-obtencion-de-la

Naciones Unidas, 2015. La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-par a-el-desarrollo-sostenible/

Organización de los Estados Americanos. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Recuperado de: http://www.oas.org/DIL/esp/Declaración_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf

Organización de los Estados Americanos, 1969. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA EN LA CONFERENCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS
(B-32) Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

ONU Mujeres. Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género - Recuperado de: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf

ONU Mujeres. (n.d.). Glosario de igualdad de género. ONU Mujeres. Recuperado de: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150

ONU Mujeres. (2010). Informe de evaluación: trabajo de UNIFEM sobre presupuestos sensibles al género. Recuperado de: https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2010/1/evaluation-report-unifem-s-work-on-gend er-responsive-budgeting

ONU Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres, México. (n.d.). Glosario de igualdad de género. Recuperado de: https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf

ONU Mujeres, 2015. Transversalización de Género: Una Estrategia para la Transformación. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/transversalizacion_de_genero_estrategia_para_tran sformacion_onu_mujeres.pdf

Ozonas, M. (2012). Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género (ICPEG): Manual de implementación. ONU Mujeres. Recuperado de: https://margaozonas.com/wp-content/uploads/2024/04/UN-Women-autora-marga-ozonas.pdf

Programa ONU-REDD. (2011). Estudio de viabilidad sobre la incorporación de la perspectiva de género a REDD+. Recuperado de: https://www.un-redd.org/sites/default/files/2021-09/Business%20Case%20for%20Mainstreaming%20Gen der%20in%20REDD+%20UN-REDD%20Programme%20-%20December%202012,%20SPANISH.pdf

PNUD Colombia, 2023. ABC de la transversalización del enfoque de género: Una guía práctica para apropiar y aplicar el enfoque de género en proyectos productivos. Recuperado de: https://www.undp.org/es/colombia/publicaciones/abc-transversalizacion-enfoque-genero-proyectos-productivos

PNUD México. 2006. Guía - Transversalización de género en proyectos de desarrollo.

Recuperado de: https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4604/resource_files/guia_transversalizacion_de_genero.pdf

PNUD, 2006. Guia de Recursos: Transversalización del enfoque de género en la gestión del agua. Versión 2.1. Recuperado de: https://www.undp.org/es/publicaciones/guia-de-recursos-transversalizacion-del-enfoque-de-genero-en-la-g estion-del-agua

PNUD. 2023. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en Programas y Proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Recuperado de: https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-gener o-en-programas-y-proyectos-de-cooperacion-internacional-para-el

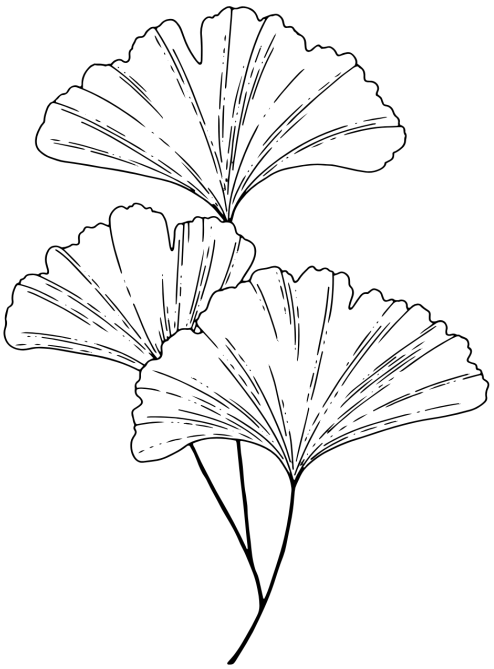
Save the Children. (2018). *Glosario de términos relacionados al enfoque de igualdad de género*. Recuperado de: https://www.refworld.org/es/ref/infortem/stc/2018/es/127606

Tratado de Cooperación Amazónica (TCA). (1999). Guía metodológica para el diseño de políticas de desarrollo con enfoque de género en la región amazónica. Secretaría Pro Tempore. Recuperado de: https://otca.org/wp-content/uploads/2021/02/Guia-Metod.-para-el-Diseno-de-Politicas-de-Desarrollo-con-Enfoque-de-Genero-en-la-Reg-Amazonica.pdf

United Nations. (n.d.). Free and equal - Definitions. United Nations. Recuperado de: https://www.unfe.org/know-the-facts/definitions

UNICEF. (n.d.). *Gender equality glossary of terms and concepts*. UNICEF. Recuperado de: https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

WEF. 2020. Global Gender Gap Report 2020. Recuperado de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf



Bibliografía del glosario

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución 48/104). Recuperado de: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women

United Nations. (n.d.). *Free and equal - Definitions*. United Nations. Recuperado de: https://www.unfe.org/know-the-facts/definitions

ONU Mujeres. (n.d.). *Glosario de igualdad de género*. ONU Mujeres. Recuperado de: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150

UNICEF. (n.d.). *Gender equality glossary of terms and concepts*. UNICEF. Recuperado de: https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

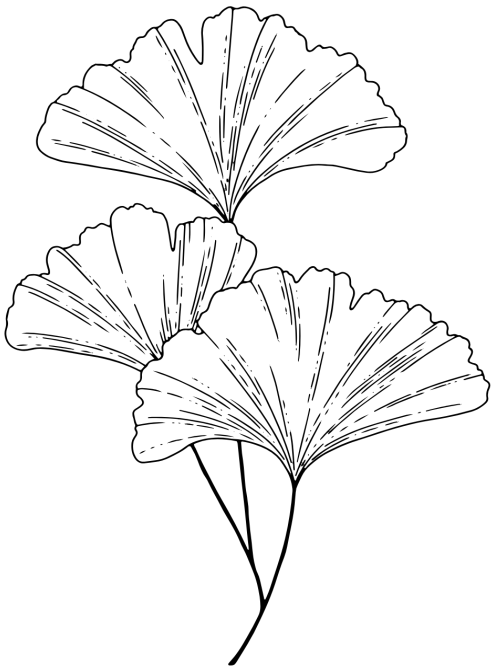
Mediterranean Institute of Gender Studies. (2005, agosto). *Gender glossary*. Recuperado de: http://www.peacewomen.org/assets/file/AdvocacyEducationTools/genderglossary_migs_aug2005.pdf

ONU Mujeres & Instituto Nacional de las Mujeres, México. (n.d.). *Glosario de igualdad de género*. Recuperado de: https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf

Ozonas, M. (2012). Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género (ICPEG): Manual de implementación. ONU Mujeres. Recuperado de: https://margaozonas.com/wp-content/uploads/2024/04/UN-Women-autora-marga-ozonas.pdf

Save the Children. (2018). *Glosario de términos relacionados al enfoque de igualdad de género*. Recuperado de: https://www.refworld.org/es/ref/infortem/stc/2018/es/127606

Instituto Nacional de las Mujeres, México. (n.d.). *Glosario para la igualdad*. Recuperado de: https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/



Esta Política responde al compromiso de la SP/OTCA de consolidar una gestión institucional basada en los principios de igualdad, no discriminación, inclusión y respeto a la diversidad, y de fortalecer sus capacidades para integrar de manera sistemática la perspectiva de género en sus procesos de planificación, implementación, seguimiento y evaluación.

BOLIVIA  BRASIL  COLOMBIA  ECUADOR  GUYANA  PERÚ  SURINAME  VENEZUELA 

www.otca.org