PLAN DE PARIDAD DE GÉNERO, TERRITORIAL Y ÉTNICO

TopofiliaOrg

2023

1. Introducción al Plan de Paridad de Género de TopofiliaOrg
2. La importancia de lograr la paridad de género en los puestos de toma de decisión TopofiliaOrg
3. Antecedentes: marco normativo y políticas institucionales
4. Metodología de elaboración del Plan
5. La situación de mujeres y hombres en TopifiliaOrg
6. Ruta hacia la paridad de género en TopofiliaOrg
6.1. Objetivos, metas y plazo
6.2. Consideraciones normativas y presupuestarias
6.3. Ámbito de aplicación

1. Introducción al Plan de Paridad de Género de TopofiliaOrg

Desde el inicio de TopofiliaOrg en el año 2001, fue creada por dos mujeres de 3 integrantes, buscando siempre acelerar la integración y representación paritaria de las mujeres en los puestos de toma de decisión de la Organización, que es fundamental para eliminar la discriminación contra las mujeres en el acceso a dichos puestos, y para avanzar hacia políticas hemisféricas más igualitarias y equitativas La igualdad de género en la toma de decisiones es un principio democrático, que implica que la ausencia histórica de las mujeres debe ser reparada.

Históricamente, las mujeres han estado sistemáticamente subrepresentadas en todas las esferas de las organizaciones, una realidad que contradice las obligaciones consagradas en los tratados internacionales e interamericanos referidos a los derechos de las mujeres y su participación en los asuntos públicos en el ámbito internacional. La ausencia de las mujeres en las estructuras de estas es un problema que va más allá de lo numérico. Estamos convencidos que la incorporación y representación plena de las mujeres en espacios de toma de decisión contribuirá de forma sustantiva a maximizar la labor en el hemisferio, para lograr políticas que representen los anhelos, intereses, sueños, aspiraciones y necesidades de todos los géneros.
Consideramos que el Plan de paridad, que se enmarca y responde a las directrices políticas de los Estados miembros, es una herramienta clave para guiar esa tarea. El plan tiene como objetivo incrementar la participación y representación de las mujeres en los espacios de toma de decisión para lograr la paridad en la empresa y poder contribuir a políticas hemisféricas igualitarias. La implementación del Plan nos tiene que llevar a alcanzar la paridad en los puestos de toma de decisión de la Organización en el año 2030.

Por ello TopofiliaOrg para la realización del presente plan de paridad y en especial de género, se ha basado en la construcción de Plan de paridad de La Organización de Estados Americanos (OEA)

2. La importancia de lograr la paridad de género en los puestos de toma de decisión TopofiliaOrg.

Lograr una participación paritaria en los puestos de decisión de TopofilaiOrg es en primer lugar, un asunto de derechos. Por un lado, del derecho de las mujeres a participar en todos los asuntos

públicos en condiciones de igualdad, desde el plano internacional al plano local, que ha sido reconocido tanto en el sistema interamericano de derechos humanos como en el sistema universal de protección de estos derechos. La igualdad en el acceso a las funciones públicas se ha establecido

en normas como la Carta Democrática Interamericana, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará"), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). A este respecto, el Comité CEDAW ha señalado que es indispensable hacer que las mujeres participen en la vida pública, para aprovechar su contribución, garantizar que se protejan sus intereses y cumplir con la garantía de que el disfrute de los derechos humanos es universal, sin tener en cuenta el sexo de la persona.

De forma específica, el artículo 8 de la CEDAW se refiere a la igualdad en la representación en el plano internacional y a la participación en la labor de las organizaciones internacionales. En este sentido, el Comité ha afirmado que la globalización hace que la inclusión de las mujeres y su participación en las organizaciones internacionales, en igualdad de condiciones, sea cada vez más importante. Asimismo, la igualdad en la representación ha quedado recogida en otros documentos y acuerdos políticos con cuyo cumplimiento los Estados también se han comprometido como la Plataforma de Acción de Beijing, el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), los Objetivos de Desarrollo Sostenible o de la Declaración de Santo Domingo de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), que señala la importancia de la paridad para el fortalecimiento de la democracia.

Los países de las Américas han estado históricamente comprometidos con los derechos políticos de las mujeres y han contribuido de forma sustantiva al desarrollo de marcos internacionales y regionales en esta materia. A nivel nacional los avances han sido igualmente sustantivos, primero mediante la adopción de leyes de cuotas de género y, de forma más reciente, con leyes de paridad. La CIM ha mostrado que, a la fecha, la paridad es la medida más efectiva para incrementar el acceso de las mujeres a los cargos electos en el ámbito nacional y que ha sido gracias a la paridad que la región lidera, en promedio, el ranking global de participación de mujeres en los órganos legislativos que elabora la Unión Interparlamentaria.

La experiencia nacional de los países de la región refleja que la paridad es el mecanismo que permite el ejercicio real del derecho a la igualdad al acceso a los cargos de decisión del ámbito en el que se aplica. La situación es distinta en el ámbito internacional. El avance en la promoción del acceso igualitario de las mujeres a los cargos internacionales ha sido menor, situación que en parte se explica porque en este ámbito apenas se han aplicado medidas de acción afirmativa o de paridad que hubieran posibilitado una mayor presencia de mujeres. A este respecto el Comité CEDAW ha establecido que hay pocas oportunidades para las mujeres de representar a su gobierno en el ámbito internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales en igualdad de condiciones, porque a menudo no se siguen criterios y procesos objetivos de nombramiento y promoción a puestos importantes o delegaciones oficiales. Y que “muchas decisiones fundamentales sobre asuntos mundiales, como el establecimiento de la paz y la solución de conflictos, los gastos militares y el desarme nuclear, el desarrollo y el medio ambiente, la ayuda exterior y la reestructuración económica, se adoptan con escasa participación de la mujer, en marcado contraste con el papel que le cabe en las mismas esferas a nivel no gubernamental”

3. Antecedentes: marco normativo y políticas institucionales

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. La CIDH ha distinguido la igualdad formal y real como distintas acepciones para comprender la protección y el goce de los derechos humanos en la región. Es decir, el sistema interamericano no sólo recoge una noción formal de igualdad, limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables y, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o real que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas afirmativas que permitan su equiparación. Ello implica la necesidad de un trato diferenciado cuando, debido a las circunstancias, la igualdad de trato suponga suspender o limitar el acceso a un servicio, bien o el ejercicio de un derecho. El empleo de la noción de igualdad material supone, de acuerdo a lo establecido por la CIDH, una herramienta de enorme potencialidad para examinar las normas que reconocen derechos y también la orientación de las políticas que pueden servir para garantizarlos o en ocasiones que tienen el potencial de afectarlos19. El marco jurídico sobre derechos humanos, igualdad de género y no discriminación se ha complementado en la OEA 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)20 que, en su momento, dejó como mandato a la Secretaría General de la OEA "Llevar a la práctica medidas que

En términos de la voluntad política de los Estados, la Asamblea General de la OEA venía aprobando una resolución durante más de una década, entre 1999 y 200921, titulada “Designación de mujeres para cargos ejecutivos superiores en la Organización de los Estados Americanos” por medio de la cual se le instó al Secretario General a que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en cada grado en los órganos, organismos y entidades de la OEA, en particular de nivel P-5 y superiores, entre otras medidas específicas relacionadas con la designación de mujeres a cargos de toma de decisión. La resolución, de obligatorio cumplimiento para la SG/OEA por tratarse de un mandato de la Asamblea General22, se repetía todos los años. En términos de su aplicación, el avance de la SG/OEA ha sido lento, pero progresivamente se ha ido disminuyendo la brecha de género en los puestos de nivel P4 y P5 hasta alcanzar hoy día una participación de género prácticamente paritaria. Esta dinámica positiva podrá alcanzar a los puestos D1 y D2 con este Plan y de ahí el reto consistirá en mantener los niveles paritarios en la toma de decisiones de la SG/OEA en el largo plazo.

4. La situación de mujeres y hombres en TopofiliaOrg

Sociedad:
Cantidad de socios: 3
Cantidad de Mujeres: 2
Cantidad de Hombres: 1

Contratación Recurso Humano
Administrativo
Cantidad de personas: 5
Cantidad de mujeres: 4
Cantidad de hombres: 1

Logístico y financiero

Base

Cantidad de personas: 3
Cantidad de mujeres: 2
Cantidad de hombres: 1
Rotativo: Por definir de acuerdo el objeto del contrato.

5. Metodología de la elaboración del Plan.

TopofiliaOrg dentro de la convocatoria y contratación con el recurso humano y proveedores de bienes y servicios, ***RECOMIENDA*** a cada uno tener los siguientes parámetros y así mismo cumplir con los porcentajes planteados a nivel nacional dentro de las organizaciones:

- Se recomienda en los equipos de trabajo a contratar sean equilibrados entre hombres y mujeres.
- Se recomienda trabajar y contratar a los bienes y servicios de las acciones de cada uno de los componentes, en los territorios donde se llevarán a cabo.
- Se recomienda tener en los equipos de trabajo contratados perfiles que puedan ayudar a lograr un equilibro en la paridad ética de cada uno de los territorios a priorizar
- Se recomienda contratar a recurso humano y bienes y servicios de acuerdo a los diferentes sectores sociales que hacen parte de la Paridad social.

- **Paridad de Género:** En este ítem se quiere lograr el siguiente porcentaje:
Femenino: 30%
Masculino: 70%

PARIDAD DE GÉNERO		
FEMENINO 30%	**MASCULINO**	**OTROS**

- Paridad de Territorial: En este ítem se quiere lograr el siguiente porcentaje:
50% de contratación con el recurso humano en los territorios donde se realizarán las diferentes acciones de cada uno de los componentes.

PARIDAD TERRITORIAL (50%)						
Acacías	**Barranquilla**	**Bellavista**	**Bogotá**	**Bucaramanga**	**Cali**	**Palmira**

-**Paridad Étnica:** En este ítem se quiere lograr el siguiente porcentaje:
30% de contratación de diferencial étnico entre raizal, afro, rhom, indígenas entre otros, en cada uno de los territorios priorizados.

PARIDAD ÉTNICA 30%				
Raizal	**Afro**	**Rrom**	**Indígenas**	**Otro**

Paridad Social: En este ítem se quiere lograr el siguiente porcentaje:
30% de contratación de diferencial entre campesinos, artesanos, discapacidad, lgbti+, reinsertados, víctima, desplazamiento, habitante de calle y medios comunitarios entre otros, en cada uno de los territorios a los que se llegará con las acciones pertinentes.

PARIDADA SECTOR SOCIAL								
Campesinos	**Artesanos**	**Discapacidad**	**Lgbtiq+**	**Reinsertados**	**Victima**	**Despalzamiento**	**Habitante Calle**	**Medios Comunitarios**