

ANEXO

PLAN DE PARIDAD DE GÉNERO EN LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS

INDICE

Presentación del Secretario General de la OEA

Presentación de la Secretaria Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA

- 1. Introducción al Plan de Paridad de Género de la Secretaría General de la OEA**
- 2. La importancia de lograr la paridad de género en los puestos de toma de decisión de la Secretaría General de la OEA**
- 3. Antecedentes: marco normativo y políticas institucionales**
- 4. Metodología de elaboración del Plan**
- 5. La situación de mujeres y hombres en la Secretaría General de la OEA**
- 6. Ruta hacia la paridad de género en la Secretaría General de la OEA**

6.1. Objetivos, metas y plazo

6.2. Consideraciones normativas y presupuestarias

6.3. Ámbito de aplicación

6.3.1. Paridad en puestos de confianza de nivel P4, P5 D1 y D2 y en aquellos cargos cuyo nombramiento es competencia de la persona que dirige la SG/OEA.

6.3.2. Paridad en puestos de categoría profesional P4 y P5

6.3.3. Paridad en comisiones, comités, misiones de observación electoral, misiones especiales, paneles y grupos de trabajo que se establezcan al interior de la SG/OEA

6.3.4. Paridad en los organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos y otras entidades de la OEA en las que el nombramiento de su personal es competencia de la persona que dirige la SG/OEA y cuyo personal depende de la SG/OEA

6.4 Medidas para la implementación de la paridad de género en la Secretaría General de la OEA

6.4.1 Responsabilidades sobre la implementación del Plan y coordinación con otros instrumentos encargados de lograr la igualdad de género en la Secretaría General de la OEA

6.4.2 Rendición de cuentas

6.4.3 Recolección de datos y transparencia

6.4.4 Comunicación

6.4.5 Tratamiento de los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección del personal

6.4.6 Medidas especiales

- 7. Recomendaciones para lograr la paridad en los organismos y entidades de la OEA cuyo personal no es nombrado por la persona que dirige la SG/OEA**
- 8. Colaboración de los Estados Miembros a la SG/OEA en la implementación de la paridad de género en la Secretaría General de la OEA**
- 9. Cronograma de las principales actividades del Plan durante el último cuatrimestre de 2022 y primer cuatrimestre de 2023**

Presentación del Secretario General de la OEA

Por más de dos décadas, los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) han venido aprobando resoluciones para incrementar la participación de mujeres en puestos de toma de decisión. En el año 2020, el Consejo Permanente de la OEA profundiza esta ruta con la resolución CP/RES. 1149 (2278/20), focalizada en la representación y participación paritaria de las mujeres en la OEA y adoptada por unanimidad, con el mandato de presentar un Plan de Paridad de Género de la Secretaría General de la OEA (SG/OEA).

Esta resolución es de suma importancia, porque busca 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 la Organización, 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 la OEA es un problema que va más allá de lo numérico. Estoy convencido que la incorporación y representación plena de las mujeres en espacios de toma de decisión contribuirá de forma sustantiva a maximizar la labor de la OEA en el hemisferio, para lograr políticas que representen los anhelos, intereses, sueños, aspiraciones y necesidades de todos los géneros.

Hacia ese fin he orientado mis acciones desde que el asumí el cargo de Secretario General de la OEA en el año 2015. De este modo, en el año 2016 adopté la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA, y en el 2017 publiqué el Plan de Acción para su implementación. En este marco, hemos realizado acciones afirmativas, capacitaciones y nombramientos de mujeres en puestos estratégicos.

Hemos logrado importantes avances hasta el día de hoy, alcanzándose prácticamente la paridad en las categorías P4 y P5, las más altas de las estructuras técnicas de la SG/OEA. Sin embargo, debemos mejorar y fortalecer nuestras acciones para alcanzar la paridad en todos los puestos de decisión e interiorizarla en la cultura institucional de la Organización para que sea sostenible en el tiempo.

Considero 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 Secretaría General 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 2025. Este es un camino colectivo que requiere del concurso de los Estados Miembros de la OEA, demanda la participación de todo el personal de la SG/OEA y el compromiso de los cargos directivos para el logro efectivo de sus objetivos y plazos.

La Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA (CIM/OEA) ha tenido un rol central en este proceso. Con su liderazgo y experiencia se han podido identificar las rutas y las oportunidades para lograr una política que aspire a resultados transformadores de la cultura, que sean visibles y duraderos. Dicho proceso ha contado también con el trabajo de la Secretaría de Administración y Finanzas y la Secretaría de Asuntos Jurídicos de la Secretaría General de la OEA.

A partir de la resolución del Consejo Permanente CP/RES. 1149 (2278/20) y de su concreción en este Plan, considero a la paridad en los puestos de liderazgo en la SG/OEA como un nuevo estándar para medir la estatura de nuestra Organización y reafirmo nuestro compromiso de continuar avanzando hacia la igualdad y la equidad de género en las políticas del hemisferio.

Luis Almagro

Secretario General de la Organización de los Estados Americanos

Presentación de la Secretaria Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA

La Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA (CIM/OEA), desde su creación en 1928, ha jugado un papel primordial en la protección y garantía de los derechos de las mujeres, y sus inicios están estrechamente vinculados a la bandera de la representación y participación igualitaria de las mujeres en todas las esferas de la vida y en la toma de decisiones. De hecho, una de sus primeras metas fue la de extender el derecho al voto de las mujeres y, en virtud de ello, promovió la adopción por la OEA, en 1948, de la Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos a la Mujer. Desde entonces, la CIM ha tenido un rol acelerador en este tema, que hoy día avanza desde la noción de paridad.

En los años '90, la CIM desarrolló una agenda de trabajo sobre las leyes de cuotas de género electorales, en la que nuestra región fue pionera y cuya aplicación logró un incremento de la participación de las mujeres en los legislativos nacionales. En la última década, la CIM ha liderado en la región el proceso de pasar del equilibrio de las cuotas a la transformación de la paridad y la ruta hacia la democracia paritaria.

Los límites persistentes de las democracias para lograr la representación de mujeres en condiciones de igualdad impulsaron en la década del 2000 el nuevo paradigma de la paridad, que ya no se define como una medida de carácter temporal como son las cuotas de género, sino como una medida de justicia de carácter definitivo, basada en la idea de que las mujeres conforman la mitad de la población y, por lo tanto, les corresponde participar en la toma de decisiones en la misma proporción.

Desde entonces, un buen número de países han adoptado leyes de paridad en el ámbito electoral y algunos países han ampliado el mandato de la paridad a todo el Estado. La regla de la paridad ha logrado el número más alto de mujeres en cargos en la historia de la región y, debido a su aplicación predominante en el ámbito electoral nacional, ha llevado a las Américas a ser la región con más mujeres en los órganos legislativos a nivel global. Sin embargo, todavía seguimos lejos de la paridad numérica y la persistencia de una cultura que, en muchos sentidos, continúa siendo hostil al avance de las mujeres en la la toma de decisiones son razones que nos obligan a seguir adoptando políticas y medidas que busquen la igualdad sustantiva, a sostener en el tiempo los logros alcanzados e impedir la regresividad.

De igual modo, el ámbito internacional y los organismos internacionales no pueden ser ajenos a este proceso de crecimiento del liderazgo de las mujeres en los Estados, por lo que llevarlo de manera consecuente al interior de la SG/OEA es un reto de la Organización y de los Estados Miembros. Incorporar las visiones e intereses de las mujeres en la agenda de trabajo y en la toma de decisiones de forma definitiva supone un nuevo impulso para buscar los más altos estándares a favor de la igualdad en la participación y representación de las mujeres y sostener los avances logrados.

La CIM ha contribuido con la elaboración del Plan de Paridad en la SG/OEA, bajo los mandatos de la Asamblea General, la reciente resolución del Consejo Permanente y la visión del Secretario General, con el convencimiento de que su aplicación efectiva potenciará a la OEA del siglo XXI y sus capacidades para atender las necesidades reales e incorporar las voces de las personas de la región. Nos corresponde estar a la altura de los tiempos.

Alejandra Mora Mora

Secretaria Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA

1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE PARIDAD DE GÉNERO DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA OEA

A través de la resolución CP/RES. 1149 (2278/20) sobre la representación y participación de las mujeres en la OEA, adoptada el 12 de marzo de 2020, el Consejo Permanente de la OEA acordó solicitar a la Secretaría General de la OEA (SG/OEA o Secretaría General) la adopción de la paridad en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización. En concreto, el Consejo Permanente encargó a la SG/OEA que: (i) aumente progresivamente la participación y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización, así como en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las misiones de observación electoral, con el objetivo de alcanzar la paridad, entendida como la participación igualitaria y activa de las mujeres en su dirección y composición, y (ii) elabore un plan para alcanzar este objetivo, que deberá ser presentado al Consejo Permanente a más tardar en noviembre de 2020¹. Como mecanismo de rendición de cuentas, el Consejo, en dicha resolución, insta a la Secretaría General que informe al Consejo Permanente, en marzo de cada año, sobre los avances en la implementación de esta resolución.

No se trata de un tema nuevo en la OEA, desde 1999 existen resoluciones de la Asamblea General referentes a la designación de mujeres para cargos ejecutivos superiores en la Organización y hay avances notables, particularmente, en el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión de la escala técnica en la SG/OEA, con una ocupación próxima a la paridad. Además, se cuenta con un número significativo de políticas y herramientas diseñadas para promover la igualdad de género, la diversidad y la inclusión que se han desarrollado en el marco de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA, Orden Ejecutiva 16-03² (en adelante, PGD), y del Plan de Acción para la Implementación de la PGD³, publicado en 2017 (en adelante, Plan de Acción de la PGD).

La CIM ha definido la paridad como una medida de justicia que incorpora tres dimensiones: (i) participación igualitaria de mujeres y hombres (50/50) en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, desde el plano internacional al plano local; (ii) el ejercicio del poder en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en el género y/o en el sexo; y (iii) la incorporación de la agenda de derechos de las mujeres y la igualdad de género.

En este marco, la SG/OEA se ha dotado de un marco integral para lograr la implementación del principio de igualdad conformado por (i) el PIA que busca avanzar la *agenda para la igualdad de género y los derechos de las mujeres* en la OEA así como en los Estados Miembros; (ii) la Política de Género y Diversidad y el subsiguiente Plan de Acción para ejecución de dicha Política que busca, entre otros, lograr *condiciones laborales igualitarias* y (iii) el presente Plan (en adelante, Plan o Plan de Paridad) que busca específicamente alcanzar la paridad *en el acceso a los puestos de toma de decisión* de la SG/OEA, tanto en la escala técnica como en los cargos de designación y confianza en la Secretaría General y en los organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos y otras entidades de la OEA en las que el nombramiento de su personal es competencia de la persona que dirige la SG/OEA.

¹ CP/RES. 1149 (2278/20) “Representación y Participación de las Mujeres en la OEA” (12 de marzo 2020, disponible en http://scm.oas.org/doc_public/spanish/hist_20/cp42142s03.docx).

² <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>

³ En la Orden Ejecutiva 16-03, el Secretario General instruye a las dependencias de la SG/OEA responsables de la política que inicien las labores correspondientes para su implementación. El Plan de Acción de la PGD puede consultarse aquí: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/PlanAccionGDD-ES.pdf>

Para su consecución, este documento presenta los objetivos y el plazo, delimita los ámbitos de actuación y establece un conjunto de medidas a implementar para alcanzar el objetivo. También incluye una serie de recomendaciones para aquellas instancias que quedan fuera del ámbito de actuación de este Plan e incorpora una serie de propuestas para consideración de los Estados Miembros, cuya participación activa es indispensable para la consecución de los objetivos de paridad.

El Plan fija el logro de la paridad en la SG/OEA para el año 2025 y establece cinco tipos de medidas que se consideran críticas para conseguirlo. Primero, la claridad en la responsabilidad de implementación del Plan y la coordinación con otros instrumentos encargados de lograr la igualdad en la SG/OEA. Segundo, contar con un sistema de rendición de cuentas claro para dar mayor confiabilidad al proceso y contribuir así a la efectiva implementación de las medidas. Tercero, la recolección de datos y su publicación, que permitirá monitorear los progresos y detectar las áreas de mejora por parte de todo el personal. Cuarto, abordar los sesgos inconscientes de género, particularmente en el marco de la selección, contratación y promoción profesionales. Quinto, el uso de las medidas especiales para acelerar la igualdad de forma eficaz y que resultan indispensables para lograr resultados dentro de los plazos que aquí se establecen. Finalmente, mediante una estrategia de comunicación el personal de la SG/OEA conocerá los objetivos y las razones de poner en marcha este Plan.

La buena voluntad, la rendición de cuentas y las medidas especiales requieren de un cambio cultural que aborde y neutralice los estereotipos de género que se recrean en las organizaciones. Es conocido el caso de las orquestas en Estados Unidos, en las que el número de mujeres en las mismas comenzó a aumentar con el uso de pantallas en las audiciones que impedía al jurado ver a las personas que examinaban, es decir, sin saber si quien estaba tocando era hombre o mujer⁴.

Los prejuicios de género pueden dar lugar a discriminaciones no intencionadas en los procesos de selección, promoción y evaluación profesional. Esos sesgos pueden influir en la valoración de los currículos, en el resultado de las entrevistas o en la evaluación del desempeño en el trabajo. Se ha demostrado que las mujeres a menudo optan por no solicitar puestos para los que no cumplen el 100% de los requisitos, mientras que los hombres presentan su solicitud o confirman su interés, aunque solo reúnan el 60% de ellos. En los anuncios de trabajo, palabras como competitivo, dominante o líder se asocian con estereotipos masculinos; mientras que palabras como apoyo, comprensión e interpersonal se asocian con estereotipos femeninos. Los estudios han encontrado que los anuncios de trabajo para ocupaciones dominadas por hombres utilizan una redacción masculina. También que estos anuncios fueron percibidos por las mujeres como menos atractivos que los mismos anuncios que usaban una redacción neutra desde el punto de vista de género, independientemente de si eran ocupaciones dominadas por hombres o mujeres. Esto significa que incluir “palabras de género” en los anuncios de trabajo podría hacer que el puesto parezca menos atractivo para un determinado género, lo que limitaría el grupo de candidatos/as para estos trabajos, particularmente en el caso de las mujeres⁵.

Los estudios también han mostrado que las evaluaciones presentan sesgos negativos para las mujeres. En promedio, se califica a los trabajadores masculinos como significativamente más capaces, agradables y

⁴Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse (2000). "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians." *American Economic Review*, 90 (4): 715-741.

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.90.4.715>

⁵ Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128.

<https://doi.org/10.1037/a0022530>

valiosos que a las mujeres, incluso si exhiben calificaciones, desempeño y comportamientos idénticos. Esta brecha de género en la forma en que se evalúa a las mujeres en relación con los hombres es un factor importante que contribuye a las asimetrías de género que se observan en la contratación, promoción y remuneración de las mujeres en relación con los hombres⁶. Otros estudios han mostrado que los hombres se perciben como trabajadores más dedicados que las mujeres y que persisten los sesgos de género en el trabajo al estar generalizada una percepción de que las trabajadoras que son madres ponen en mayor riesgo a sus colegas, a sus clientes y a la propia empresa que los trabajadores que son padres⁷.

La persistencia de sesgos invisibles de género en los lugares de trabajo donde se enfatiza la meritocracia lleva a la denominada “*paradoja del mérito*”, de modo que trabajar en un entorno que destaca la meritocracia puede hacer que las personas crean que son justas y objetivas y, como resultado, es más probable que muestren sus prejuicios de género y se otorguen mayores recompensas a un empleado varón que a una empleada mujer igualmente calificada⁸.

En suma, el reto que presenta este Plan es transformar la cultura de la Organización y que, más allá de alcanzar la paridad numérica, se promueva una cultura verdaderamente inclusiva. Las organizaciones inclusivas se benefician de una mayor eficiencia y productividad derivada del balance de género en la fuerza laboral, acorde a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en una mejora en la efectividad de sus políticas y programas en el hemisferio al incorporar los intereses y necesidades de los géneros representados. La inclusión se refiere a los esfuerzos para abrazar las diferencias de modo que las personas vinculadas a la Organización se sientan bienvenidas, respetadas, valoradas y apoyadas, valores que se vinculan con aquellos recogidos en la Carta de la OEA

2. LA IMPORTANCIA DE LOGRAR LA PARIDAD DE GÉNERO EN LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA OEA

Lograr una participación paritaria en los puestos de decisión de la SG/OEA 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

⁶ Lauren A. Rivera, András Tilcsik (2019) “Scaling Down Inequality: Rating Scales, Gender Bias, and the Architecture of Evaluation” *American Sociological Review*, Vol 84, Issue 2, 2019.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122419833601>

⁷ Christina M. Sanzari , Alexandra Dennis and Corinne A Moss-Racusin. 2019. “Should I stay or should I go?: Penalties for briefly de-prioritizing work or childcare” 26 January 2021. Volume 51 Issue 4, *Journal of Applied Social Psychology*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jasp.12738>

⁸ Emilio J. Castilla, Stephen Benard (2010) “The Paradox of Meritocracy in Organizations”.

Administrative Science Quarterly. Vol 55, Issue 4, 2010. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>

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 persona⁹.

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 CEDAW 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 Sostenible¹⁰ 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 paridad¹¹. 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 Interparlamentaria¹².

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 oficiales¹³. 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

⁹ CEDAW, Recomendación general nº 23: vida política y pública. Disponible en:

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4736_S.pdf

¹⁰ El ODS número 5 se refiere a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, dentro del cual la meta 5.5 establece la necesidad de “velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”, bajo la cual se enmarcan los objetivos que persigue este Plan.

¹¹ A 31 de diciembre de 2021, los países que han adoptado leyes de paridad en las Américas son Ecuador, Bolivia, Costa Rica, Nicaragua, México, Honduras, Panamá, Argentina y Perú.

¹² El ranking que elabora mensualmente la UIP puede consultarse aquí: <https://data.ipu.org/women-averages>

¹³ Comité CEDAW, Recomendación General número 23 sobre la participación de las mujeres en la vida pública y política.

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”¹⁴.

Por otra parte, el logro de la paridad en la SG/OEA también está relacionada con el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, reconocido por el derecho internacional y por el derecho interamericano. En el artículo 7 c) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", los Estados Parte reconocen el derecho de todas las personas a gozar en condiciones justas, equitativas y satisfactorias a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, sin más consideraciones que sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.

Además, la OEA ha reconocido la importancia del principio de no discriminación por razón de sexo, por ejemplo, a través del artículo 137, que establece que la OEA no admite restricción alguna por cuestión de sexo, entre otros, en la capacidad para desempeñar cargos en la Organización y participar en sus actividades¹⁵.

En segundo lugar, lograr la paridad también es un asunto de legitimidad, porque los organismos internacionales, de igual forma que los gobiernos, deben asemejarse a las sociedades que representan. Es difícil que las organizaciones internacionales se perciban por la ciudadanía como legítimas cuando solamente representan a un grupo social. En el mismo sentido, las expertas han encontrado que “cuando sólo una pequeña fracción de la población global crea, desarrolla, implementa y hace cumplir reglas para todos y todas, la legitimidad de sus decisiones y políticas, e incluso las mismas instituciones pueden estar sujetas a cuestionamientos”¹⁶.

En tercer lugar, alcanzar la paridad tiene que ver con la integralidad y la calidad de la toma de decisiones al interior de las organizaciones. La evidencia muestra que cuanto más diverso es el equipo directivo, mejora la calidad de las decisiones y sus resultados. Según la OIT, los beneficios de las empresas pueden crecer hasta un 20% si se incorporan mujeres en los altos cargos.

Finalmente, la paridad permite colocar la agenda de la igualdad en la Organización. La insuficiente participación de las mujeres en la toma de decisiones impide el avance de las políticas para la igualdad de género de la OEA. Las investigaciones han mostrado que cuando las mujeres y los hombres no gozan de las mismas oportunidades para influir en las políticas y las decisiones, será más probable que estas favorezcan sistemáticamente los intereses de quienes tienen más influencia y será menos probable que se aborde la desigualdad de género, lo cual hará que persista¹⁷. La demanda de paridad se basa en que las mujeres son la mitad de la población y tienen sus propios intereses y necesidades. Por lo tanto, no es solamente una igualdad numérica lo que se busca, sino una representación cualitativa de los temas de las mujeres y de diferentes perspectivas y visiones en la agenda hemisférica que puedan verse reflejadas en políticas y programas equitativos.

¹⁴ Ídem, párrafo 39.

¹⁵ Carta de la Organización de los Estados Americanos. Disponible en:

https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.pdf

¹⁶ Viviana Kristicevic (2016), “La paridad de género en los Tribunales y Organismos Internacionales: un paso alcanzable con impacto global”, documento conceptual GQUAL. Disponible en: <http://www.gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2016/02/FINAL-2015-12-04-ESP-Documento-GQUAL.pdf>

¹⁷ Banco Mundial (2012), “World Development Report: Gender Equality and Development”. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>

Esto es de vital importancia para la SG/OEA y para el logro de mejores resultados en los cuatro pilares de la OEA. En el ámbito de la democracia, la inclusión de las mujeres fortalece la representatividad, la legitimidad y mejora la toma de decisiones al aportar mayor pluralidad de visiones y nuevos temas a la agenda que amplían la acción pública hacia temas estructurales de enorme impacto social como el cuidado de las personas o la violencia contra las mujeres. En el ámbito del desarrollo, la OIT señala que la incorporación plena de las mujeres a los mercados laborales contribuye al crecimiento económico y a la erradicación de la pobreza y como esto redundaría en mayores niveles de bienestar para el conjunto de la población¹⁸. En el ámbito de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación en el ejercicio de los derechos humanos son principios fundamentales. Y finalmente, en el pilar de seguridad, la erradicación de la violencia contra las mujeres, en los ámbitos públicos y privados, de acuerdo con los mandatos establecidos en la Convención de Belém do Pará, eliminaría uno de los mayores problemas del continente en este ámbito.

3. ANTECEDENTES: MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Uno de los principios fundamentales de la OEA, desde su fundación en la Carta, es el reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación. En el artículo 3, la Carta de la OEA proclama los derechos fundamentales de la persona sin distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo; y en el artículo 137 establece que la OEA “no admite restricción alguna por cuestión de raza, credo o sexo en la capacidad para desempeñar cargos en la Organización y participar en sus actividades”. Desde la adopción de la Carta en 1948, los Estados Miembros han fortalecido su compromiso con la igualdad y equidad de género y la no discriminación a través de numerosos acuerdos jurídicos vinculantes y acuerdos políticos.

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

¹⁸ OIT (2017), “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Mujeres”. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557080/lang-es/index.htm

¹⁹ <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

²⁰ CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1732 (XXX-O/00). Disponible en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>

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" (línea de acción 2.1.6).

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.

El PIA en su momento buscaba fortalecer el trabajo de la OEA y de sus Estados Miembros desde un enfoque de género, por lo cual el trabajo de implementación ha tenido componentes tanto internos, dentro del Sistema Interamericano, como externos, con los Estados Miembros. Con el tiempo, se ha visto la necesidad de concretar los compromisos generales del PIA en políticas, planes, estrategias, programas, proyectos y otros instrumentos que sirven para operacionalizar sus mandatos desde un enfoque de gestión por resultados y rendición de cuentas, con metas, plazos y responsabilidades específicas.

Ante los claros avances en la implementación del PIA, así como el reconocimiento de la necesidad de un mayor grado de institucionalización del proceso de transversalización de género al interior de la SG/OEA, en 2016 el Secretario General de la OEA adoptó, mediante la Orden Ejecutiva No. 16-03²³, la PGD. La PGD 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. Para concretar los compromisos de la PGD en objetivos, metas, plazos y responsabilidades concretas, en 2017 se adoptó un *Plan de Acción para la Implementación de la Política Institucional* (2017)²⁴ que contempla cinco líneas de acción estratégica:

1. Fortalecer la institucionalización y transversalización de la Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA;
2. Fortalecer las competencias del personal de la SG/OEA, en materia de género, diversidad y derechos para consolidar la integración de una perspectiva de género en el trabajo cotidiano;
3. Transversalizar un enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos en programas y proyectos de la SG/OEA;

²¹ AG/RES. 1627(XXIX-O/04), AG/RES 1790 (XXX1-O/01), AG/RES. 1872 (XXXVII-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), AG/RES. 2427 (XXXVIII-O/08), AG/RES. 2452 (XXXIX-O/09).

²² De acuerdo a la Opinión jurídica del Departamento de Derecho Internacional sobre el valor de las resoluciones emanadas de la Asamblea General y de los documentos emanados de las Cumbres de las Américas (2011).

Disponible en https://www.oas.org/dil/esp/CAJP-GT-RDI-169-11_esp.pdf

²³ <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>

²⁴ <http://www.oas.org/es/cim/docs/PlanAccionGDD-ES.pdf>.

4. La OEA proyecta una imagen comprometida con la igualdad de oportunidades y derechos para más gente; e
5. Integrar un enfoque inclusivo y de igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos y en la cultura organizacional de la SG/OEA.

Los avances en la implementación del Plan de Acción han incluido el establecimiento de nuevas medidas que avanzan en la concreción del principio de igualdad en diversos ámbitos como los recursos humanos, la conformación de los espacios o el entorno laboral. Se ha realizado un estudio sobre la situación del personal en la SG/OEA, diversos talleres e iniciativas de capacitación en materia de igualdad y para erradicar el acoso laboral y sexual en la Organización. Asimismo, se ha elaborado la herramienta de consulta “Guía para la Comunicación Inclusiva de la SG/OEA” que debe servir para orientar la comunicación interna y externa con criterios de igualdad y no discriminación.

Una de las acciones que se adelantaron en el marco de la implementación de la PGD fue con relación específica a la selección del personal. La Carta de la Organización de los Estados Americanos, indica en su Artículo 120, que *“Para 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.”*

Esta disposición fue la que se utilizó desde la constitución de la Organización para la selección del personal, y fue incluida en las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General en su Artículo 44. Si bien no se consideró el criterio de género en el momento de aprobación de la Carta, en 2018 a través de la Orden Ejecutiva 18-01²⁵, se modificó la Regla de Personal para indicar que *“en todas las etapas del proceso de selección se tendrán presentes la equidad e igualdad de género”*. La anterior Orden Ejecutiva también instruye a las dependencias de la SG/OEA para que *“en los comités, comisiones y grupos de trabajo sean conformados teniendo en cuenta el criterio de equidad e igualdad de género”*.

En virtud de lo anterior, en marzo de 2020, el Consejo Permanente aprobó la resolución CP/RES. 1149/20²⁶ *“Representación y Participación de las Mujeres en la OEA”*, por medio de la cual se le solicita a la SG/OEA que *“aumente progresivamente la participación y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización, así como en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las misiones de observación electoral, con el objetivo de alcanzar la paridad, entendida como la participación igualitaria y activa de las mujeres en su dirección y composición”*.

4. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Siguiendo instrucciones del Secretario General, la CIM ha elaborado el presente documento en consulta con la Secretaría de Asuntos Jurídicos (Departamento de Asesoría Legal) y la Secretaría de Administración y Finanzas (Departamento de Recursos Humanos). El proceso de elaboración ha consistido en reuniones, consultas y revisión de documentos e informes al interior de la Organización, así como un trabajo de consulta e identificación de buenas prácticas de entidades externas.

Internamente, el proceso de elaboración se inició posteriormente a la adopción de la resolución del Consejo Permanente, sin embargo, la pandemia y el impacto que provocó en la agenda de la Organización

²⁵ <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1801.pdf>.

²⁶ http://scm.oas.org/doc_public/english/hist_20/cp42142e03.docx.

ocasionó un retraso en el proceso. Durante 2020 y 2021, se han realizado una variedad de reuniones entre la CIM y las citadas Secretarías para llegar al presente documento. De manera conjunta, los equipos han revisado el marco normativo y analizado la concordancia con el marco jurídico, así como con las políticas y medidas desarrolladas que preceden a este Plan.

En febrero de 2021, la Secretaria Ejecutiva de la CIM presentó un avance del Plan al Secretario General. Durante esta reunión, el Secretario General indicó la necesidad que este Plan abarque a los cargos de confianza de la SG/OEA, así como a los organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos y otras entidades de la OEA en las que el nombramiento de su personal es competencia de la persona que dirige la SG/OEA.

Este Plan toma como referencia la Estrategia de Paridad de Naciones Unidas, adoptada en 2017²⁷. Se ha hecho un trabajo exhaustivo para estudiar el marco de paridad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y los mecanismos que la entidad ha desarrollado bajo esta estrategia. Este esfuerzo ha incluido un encuentro con la Asesora Superior sobre Políticas de la Secretaría General de la Organización de las Naciones Unidas (SG/ONU) y encargada del System-Wide Action Plan on Gender Parity de la ONU y diversas consultas con ONU Mujeres.

El interés en recabar aportes externos ha incluido a la sociedad civil. En ese sentido, se han mantenido reuniones con el equipo de la campaña GQUAL²⁸ y la CIM ha participado en consultas sobre la temática de la paridad en los organismos internacionales impulsadas también por GQUAL²⁹.

En febrero de 2021, se realizó en el Consejo Permanente una sesión extraordinaria, en la que se hizo un enérgico llamado a que los Estados Miembros nominen y elijan a mujeres idóneas como juezas para integrar la Corte Interamericana de Derechos Humanos a fin de alcanzar una composición paritaria. Dicha sesión obtuvo una importante repercusión mediática y posteriormente a su celebración, varios Estados Miembros de la OEA anunciaron candidaturas de mujeres para el alto tribunal. El proceso culminó con la elección de dos juezas, duplicando así el número de mujeres en la Corte.

También se contó con el informe de resultados que en julio de 2021, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas presentó, denominado "Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género" a cuyo proceso de elaboración la CIM contribuyó con un informe sobre "La Representación de las Mujeres en los Órganos y Mecanismos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos", que incluyó una evaluación de las medidas e impactos alcanzados.

²⁷ La Estrategia de Paridad de Género de las Naciones Unidas y los mecanismos desarrollados para cumplir el mandato pueden consultarse en la página web <https://www.un.org/gender/content/strategy>

²⁸ Campaña que promueve la paridad de género en la representación internacional. Es una iniciativa de la sociedad civil. Información sobre GQUAL disponible en <http://www.gqualcampaign.org/home/>

²⁹ Consulta Regional Virtual sobre niveles actuales de representación de mujeres en los órganos y mecanismos de derechos humanos que tuvo lugar el miércoles 15 de julio 2020 con el objetivo de aportar insumos al informe de buenas prácticas y recomendaciones encargado por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas al Comité Asesor.

5. LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SECRETARIA GENERAL DE LA OEA

La SG/OEA cuenta con una mayoría de mujeres en su estructura, al 30 de junio de 2021 el 57% de las funcionarias son mujeres y el 43% son hombres³⁰. Al examinar la distribución de los grados según sexo, se observa una subrepresentación de mujeres en los grados superiores, D1 y D2, donde las mujeres ocupan aproximadamente un tercio (1/3) de las posiciones, mientras que destacan niveles de participación prácticamente paritarios en los grados P4 y P5. Es importante destacar que, en los puestos P5, hay una mayoría de hombres (65%) que ocupa el cargo de Director.

La Tabla 1 muestra el porcentaje de mujeres en las categorías profesionales y en los puestos de confianza en los últimos siete años. Al 30 de junio de 2021, el 67% de las posiciones a nivel D2, el 67% de las posiciones a nivel D1, y el 52% de las posiciones a nivel P5 están ocupadas por hombres. Esta tendencia se revierte en los niveles de P1 a P3; el 28% de las posiciones a nivel P1, el 36% de las posiciones a nivel P2 y el 47% de las posiciones a nivel P3, están ocupadas por hombres³¹. En otras palabras, en la SG/OEA se reproduce la típica estructura piramidal de la desigualdad: las mujeres se concentran en la base de la pirámide, mientras que los hombres predominan en la cúpula.

Desde una perspectiva temporal, los datos indican que, desde el año 2015, se registra una brecha de género significativa en los cargos de confianza de nivel D2, aunque se ha ido reduciendo en los últimos años. Con respecto a la presencia de mujeres en la posición de categoría D1, los datos muestran una disminución del número de mujeres desde 2016 a 2018 y a partir de 2019, esta tendencia se revierte ligeramente, incrementándose el porcentaje de mujeres hasta el 33% en el año 2021. Como ya se ha dicho, el porcentaje de mujeres en las categorías P4 y P5 están muy cercanos a la paridad, siendo particularmente notable el incremento de mujeres en la categoría P5 durante el periodo considerado.

Es necesario destacar que este desglose no incluye a todos los recursos humanos de la Organización, tales como las personas con un contrato por resultado (CPR), miembros asociados, o a aquellas personas con un acuerdo de voluntariado o beca y un acuerdo de pasantía.

Tabla 1: Porcentaje de mujeres por grado en la categoría de Profesionales y Posiciones Directivas y de Confianza de la SG/OEA, de 2015 a 2022³²

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
D2	18%	13%	25%	22%	22%	29%	33%	33%
D1	50%	40%	38%	29%	33%	33%	33%	33%
P5	39%	35%	48%	44%	45%	49%	50%	49%
P4	48%	42%	42%	45%	49%	44%	47%	47%
P3	52%	50%	50%	46%	48%	52%	56%	58%
P2	65%	64%	59%	64%	67%	64%	62%	61%
P1	67%	69%	68%	69%	66%	75%	69%	72%

³⁰ Datos proporcionados por el DRH, extraídos del Informe Semestral sobre la Administración de los Recursos y el Desempeño al 30 de junio 2021.

³¹ Datos tomados del Registro de Personal, al 30 de junio de 2021 para el año 2021 y al 31 de marzo de 2022 para el año 2022. El Departamento de Recursos de la Secretaría General de la OEA prepara este documento cada trimestre.

³² Los datos de este gráfico fueron tomados del Registro de Personal al 31 de diciembre de cada año (entre 2015 y 2021). Los datos usados para el año 2022 provienen del Registro de Personal del 31 de marzo de 2022.

En suma, junto con el reconocimiento del notable avance hacia la paridad en los niveles P4 y P5, los hombres continúan siendo mayoría en los cargos de confianza D1 y D2, lo que se traduce en una mayor presencia de hombres en los cargos de mayor remuneración y aquellos que están más cercanos a las esferas en que se toman las decisiones en la SG/OEA.

6. RUTA HACIA LA PARIDAD DE GÉNERO EN LA SECRETARIA GENERAL DE LA OEA

6.1 OBJETIVO, METAS Y PLAZO

El objetivo de este Plan es incrementar la participación y representación de las mujeres en los espacios de toma de decisión de la Secretaría General con el fin de lograr la paridad y poder contribuir así a políticas hemisféricas igualitarias y equitativas.

El Plan tiene como meta lograr la paridad de género (50/50) para el año 2025, por categorías, y cuando corresponda por categoría y área, en los puestos de categoría profesional P4 y P5 y en los puestos de confianza (P4, P5, D1 y D2) cuyo nombramiento corresponde a la persona que dirige la SG/OEA.

Debido a la actual composición prácticamente paritaria en los puestos de categoría profesional P4 y P5, el foco principal de las medidas en dichas categorías será el de sostener la paridad en el tiempo y con este fin es que deben entenderse dichas medidas. Los mayores esfuerzos deberán realizarse en el ámbito relativo a los cargos de confianza de nivel D1 y D2, para lo cual, deberán aprovecharse todas las oportunidades de contratación y/o nombramientos que surjan desde la adopción de este Plan.

En aquellas áreas de la SG/OEA en las que no surjan oportunidades de contratación el plazo para lograr la paridad podrá ampliarse a 2028.

6.2 CONSIDERACIONES NORMATIVAS Y PRESUPUESTARIAS

Este Plan se ejecutará en el marco de las normas establecidas en la Carta de la OEA, en las Normas Generales para el Funcionamiento de la SG/OEA, así como de las resoluciones de la Asamblea General de la OEA y de la resolución del Consejo Permanente sobre paridad de mujeres y hombres en los puestos de decisión de la SG/OEA.

Este Plan se aplicará con los recursos existentes en la SG/OEA.

Asimismo, las medidas del presente Plan se aplicarán teniendo en cuenta la perspectiva de interseccionalidad, concepto que la CIDH ha definido como “básico para comprender el alcance de las obligaciones de los Estados, en tanto que la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la edad, la clase, entre otros. Esta superposición de varias capas de discriminación —la interseccionalidad— lleva a una forma de discriminación agravada”³³.

³³ <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

También en el marco de este Plan, la SG/OEA garantizará el principio de igual retribución por trabajo de igual valor entre los géneros y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

6.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Carta de la OEA y las Normas Generales para el Funcionamiento de la SG/OEA, este Plan es aplicable, en los términos aquí establecidos, al personal de la SG/OEA independientemente del fondo de financiación del contrato de empleo, en:

- a) Puestos de confianza (P4, P5 D1 y D2) y en aquellos cargos cuyo nombramiento es competencia de la persona que dirige la SG/OEA.
- b) Puestos de categoría profesional P4 y P5.
- c) Comisiones, comités, misiones de observación electoral, misiones especiales, paneles y grupos de trabajo que se establezcan al interior de la SG/OEA.
- d) Organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos y otras entidades de la OEA en las que el nombramiento de su personal es competencia de la persona que dirige la SG/OEA.

Aunque el objetivo del Plan se dirige al personal de la SG/OEA de nivel P4 en adelante, algunas medidas incluidas en este Plan abarcan a todo el personal de la SG/OEA: niveles P1, P2 y P3; así como a otros colectivos que no forman parte del personal de la OEA, como consultores/as, pasantes y voluntarios/as, pues estos constituyen una base potencial para ocupar los puestos en los que se enfoca este Plan.

Adicionalmente, el Plan incorpora recomendaciones dirigidas a aquellos organismos y entidades de la OEA cuyo personal no es nombrado por la persona que dirige la SG/OEA (punto 7 de este Plan).

6.3.1 Paridad en puestos de confianza a nivel P4, P5, D1, D2 y en aquellos cargos cuyo nombramiento es competencia de la persona que dirige la SG/OEA

- La designación de personal de confianza se realizará teniendo en cuenta los objetivos y plazos establecidos en este Plan, de modo que, en el año 2025, la SG/OEA espera alcanzar la paridad en los cargos de confianza de nivel P4, P5, D1 y D2.
- La persona que dirige la SG/OEA considerará toda oportunidad de nombramientos en cargos de confianza para designar mujeres con miras a alcanzar la paridad.
- Para los cargos cuyo nombramiento corresponde a la persona que dirige la SG/OEA y cuya nominación involucra de forma directa a los Estados Miembros:
 - La Oficina del Secretario General, en estrecha colaboración con la CIM, diseñará una campaña regional para promover la nominación de mujeres a los cargos vacantes.
 - En las convocatorias oficiales para ocupar cargos, el área competente de la SG/OEA incorporará:
 - Un recordatorio sobre la importancia de nominar mujeres a los puestos vacantes para lograr la paridad.
 - Un informe estadístico con la integración por sexo de los organismos que se trate. Dicho informe visibilizará la evolución por género en su composición.
 - Una síntesis de buenas prácticas utilizadas por los Estados Miembros en los procesos de designación de mujeres a puestos internacionales.

- La promoción del estándar del “piso mínimo” en aquellos organismos y entidades en los cuales el número de cargos por nombrar no permita alcanzar la paridad. La nueva integración en dichos organismos y entidades deberá tener, al menos, el mismo número de mujeres que la anterior.

6.3.2 Paridad en puestos de categoría profesional P4 y P5

Para la implementación de este Plan, cada Secretaría y otras dependencias de la SG/OEA trabajarán con la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados (CEDOGR), a través de la Sección de Estrategia, Desarrollo Organizacional y Gestión del Conocimiento, en consulta con DHR, un documento denominado “Acciones para la Implementación del Plan de Paridad”. Este compromiso se tomará por la persona que ocupe la dirección de la Sección de Estrategia, Desarrollo Organizacional y Gestión del Conocimiento de la CEDOGR. En dicho documento, cada área de la SG/OEA establecerá los objetivos anuales de paridad, es decir, el cambio que, con carácter anual o cuando corresponda, deberá experimentar cada Secretaría o dependencia de la SG/OEA para lograr la paridad en el año 2025.

La adopción de estos compromisos deberá darse en el marco de las competencias y funciones que dicho personal desempeña en los procesos de selección, de conformidad con lo establecido en las Normas Generales para el Funcionamiento de la SG/OEA y al Reglamento de Personal de la SG/OEA.

Las acciones para la implementación del Plan de toda la SG/OEA deberán enviarse a la Oficina del Secretario General, a más tardar en enero de 2023. Dichas acciones serán la base para monitorear el cumplimiento del Plan.

6.3.3 Paridad en comisiones, comités, misiones de observación electoral, misiones especiales, paneles y grupos de trabajo que se establezcan al interior de la SG/OEA

La resolución del Consejo Permanente establece la aplicación de la paridad en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las Misiones de Observación Electoral de la OEA, tanto en la sede principal como en los Estados Miembros. Para asegurar el cumplimiento de este mandato, cada Secretaría de la SG/OEA y otras dependencias que abarca este Plan, informarán semestralmente (en los meses de junio y enero) a la Oficina del Secretario General sobre su cumplimiento.

Los resultados de la implementación de este mandato se incluirán en el reporte anual que la persona que dirige la SG/OEA rendirá ante el Consejo Permanente sobre la implementación de este Plan, resaltando aquellas dependencias que hayan cumplido con la paridad, y alertará en caso de incumplimiento. Por otra parte, la SG/OEA adoptará los mecanismos adecuados para desincentivar la participación de su personal en espacios que no contemplen una participación igualitaria de mujeres.

6.3.4 Paridad en los organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos y otras entidades de la OEA en las que el nombramiento de su personal es competencia de la persona que dirige la SG/OEA y cuyo personal depende de la SG/OEA

Aquellos organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos y otras entidades de la OEA cuyo máximo cargo es designado por la persona que dirige la SG/OEA y cuyo personal depende de la SG/OEA también implementarán las medidas de paridad establecidas en este Plan.

Estos organismos y entidades elaborarán sus propios planes de paridad y los remitirán a la Oficina del Secretario General a más tardar en el mes de abril del año 2023. Los planes se elaborarán con base a los objetivos, plazos y medidas del presente Plan, además de otros mecanismos que se consideren convenientes para alcanzar la paridad en 2025.

6.4 MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA LA PARIDAD DE GENERO EN LA SECRETARIA GENERAL DE LA OEA

6.4.1 Responsabilidades sobre la implementación del Plan y coordinación con otros instrumentos encargados de lograr la igualdad de género en la Secretaría General de la OEA

El Plan de Paridad será implementado directamente por la Oficina del Secretario General, en el marco de la obligación de rendición de cuentas ante el Consejo Permanente, que establece la resolución CP/RES. 1149 (2278/20), la cual insta a la SG/OEA que informe al Consejo Permanente, en marzo de cada año, sobre los avances en la implementación de esta resolución.

El presente Plan de Paridad recoge y amplía los mecanismos y acciones contempladas en la “Línea de Acción Estratégica 5 del Plan de Acción de la PGD, dirigida a *“Integrar un enfoque inclusivo y de igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos y en la cultura organizacional de la SG/OEA”*. En este sentido, es indispensable implementar de forma coordinada el Plan de Paridad de Género con el Plan de Acción de la PGD y el PIA.

Esto en el marco de la definición de paridad de la CIM referida a que la paridad se logra con un abordaje integral que incluya i) el acceso igualitario de hombres y mujeres a los puestos de liderazgo, ii) el acceso y ejercicio de los cargos en condiciones de igualdad; y que iii) se consolide la agenda de igualdad de género. Solamente cuando se cumplan estas tres dimensiones se habrán creado los fundamentos de la igualdad que permitirán sostener los cambios en el largo plazo.

6.4.2 Rendición de cuentas

La rendición de cuentas está a cargo de personas concretas, que deben apropiarse de los resultados, bien sean positivos o negativos, y asumir los efectos de los resultados ante la persona que dirige la SG/OEA.

a) Persona que dirige la SG/OEA

- Rendir cuentas del Plan ante el Consejo Permanente de la OEA. A partir del año 2023, el Secretario General presentará un informe anual, en el mes de marzo, sobre la implementación del Plan de Paridad, señalando los avances y los retos para su efectiva implementación.
- Incorporar en los objetivos anuales de desempeño del personal directivo con responsabilidades en materia de selección de personal, un objetivo relacionado con el logro de la paridad en las categorías a las que se refiere este Plan, adecuado a las funciones que dicho personal desempeña en los procesos de selección, de acuerdo con lo establecido en las Normas Generales para el Funcionamiento de la SG/OEA y al Reglamento de Personal de la SG/OEA.
- Incorporar en los objetivos anuales de desempeño del personal directivo un objetivo relacionado con el logro de la paridad en comisiones, comités, misiones de observación electoral, misiones especiales, paneles y grupos de trabajo que se establezcan al interior de la SG/OEA.
- Supervisar el cumplimiento de los objetivos de paridad del personal directivo.

- Reconocer al personal directivo que cumpla con los objetivos de paridad en el marco del informe anual que debe presentar ante el Consejo Permanente.
- Podrá establecer otros incentivos para el cumplimiento de los objetivos que contempla este Plan, como la creación de un premio anual de paridad.

b) Personal directivo con objetivos de paridad

- En el marco de sus funciones en materia de selección, y en armonía con las normas vigentes de la Organización, será responsable ante la persona que dirige la SG/OEA de contribuir a alcanzar los objetivos específicos de paridad en el personal en el plazo previsto.
- En el marco de sus funciones, será responsable de cumplir con la paridad en comisiones, misiones, paneles y órganos colegiados que se conformen bajo su dirección.

c) Todo el personal con responsabilidades en materia de selección de personal

- Conocerá la situación estadística de la dependencia en la que se vaya a realizar una nueva contratación en materia de paridad de género, las consecuencias sobre la proporción de mujeres y hombres de su potencial recomendación y su relación con el objetivo y las metas de este Plan, antes de adoptar la decisión definitiva sobre determinado candidato o candidata.

d) La Dirección del DRH

- Deberá proporcionar al personal con responsabilidad de selección de personal la información más actualizada sobre el equilibrio de género en la categoría de que se trate, así como información desglosada por género, en cada etapa de la selección y contratación.
- Deberá asegurar que las personas con responsabilidades en materia de selección de personal conozcan y aprueben personalmente las consecuencias de su recomendación de contratación en relación al objetivo y las metas de paridad que establece este Plan.

6.4.3 Recolección de datos y transparencia

- DOITS creará una sección de la página web de la OEA, en la que el DRH publicará los datos sobre la composición demográfica del personal de la SG/OEA por categoría y por Secretarías y otras dependencias. Dicha sección entrará en funcionamiento a más tardar en febrero de 2023. Toda la información que se publique en dicha página estará desagregada por sexo.

6.4.4 Comunicación

- Con la finalidad de mantener informado y comprometido a todo el personal de la SG/OEA con los objetivos de este Plan, el mismo debe acompañarse, desde su aprobación, de una estrategia de sensibilización y difusión sobre la paridad, la racionalidad detrás del plan, es decir, lograr una representación paritaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones de la SG/OEA - eliminando la discriminación contra las mujeres en el acceso a los puestos de decisión- y contribuir así a la promoción de políticas hemisféricas igualitarias y equitativas; así como también sobre las implicaciones del Plan, cuya elaboración e implementación estará a cargo de la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados (CEDOGR) y en particular

su Departamento de Prensa y Comunicación (DPC), en consulta con la CIM. La estrategia de comunicación deberá elaborarse e implementarse a más tardar en el mes de febrero de 2023.

6.4.5 Tratamiento de los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección de personal

La SG/OEA dará continuidad y profundizará todas las acciones para combatir los sesgos inconscientes en los procesos de selección y contratación de personal. Estas comprenden, entre otras, la capacitación de las personas con responsabilidades de contratación y del DRH, relacionadas con las convocatorias, reclutamiento, contratación y promoción del personal.

Los sesgos se trabajarán en la valoración de los currículos, las evaluaciones y el resultado de las entrevistas, así como en la evaluación del desempeño en el trabajo. También se llevará a cabo una revisión de las convocatorias de empleo con enfoque de género, que incluye los contenidos y puntajes.

Se llevará a cabo las siguientes actuaciones:

a) En la selección de personal

- El DRH, con el apoyo de la CIM, formulará los términos de referencia de forma neutral con respecto al género y eliminará las calificaciones que, por razones de género, puedan limitar el número de candidatas mujeres.
- El DRH, de manera gradual, deberá realizar una revisión expresa de las descripciones de los puestos de trabajo para eliminar sesgos de género.
- La Secretaría Ejecutiva de la CIM implementará capacitaciones al personal de la SG/OEA en sesgos inconscientes dirigidas a las personas con responsabilidades en materia de selección y contratación de cada convocatoria de empleo de las categorías que son objeto de este Plan, a partir de la aprobación de este Plan.
- La Sección de Estrategia, Desarrollo Organizacional y Gestión del Conocimiento de la CEDOGR y la Secretaría Ejecutiva de la CIM generarán espacios de diálogo con los Estados Miembros de la OEA para compilar buenas prácticas en materia de eliminación de sesgos inconscientes.

b) En la conformación de comisiones, comités, misiones de observación electoral, misiones especiales, paneles y grupos de trabajo

- Las Secretarías y otras dependencias de las SG/OEA atenderá los criterios que sean necesarios para garantizar la paridad de género en su integración.

6.4.6 Medidas especiales

El artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) establece que la adopción de medidas especiales de carácter temporal “encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación”. Para alcanzar los objetivos de paridad en un plazo determinado de tiempo, se requiere la aplicación de medidas especiales adecuadas que, por su naturaleza, tienen un carácter temporal. A este respecto, el Comité CEDAW ha señalado que

estas deben entenderse como un medio para hacer realidad la igualdad y no una excepción a las normas de no discriminación e igualdad³⁴.

Del mismo modo, la OEA ha puesto de relieve la importancia de las medidas especiales en múltiples resoluciones y acuerdos políticos. Ya en 1999, la CIM solicitó a la CIDH un análisis jurídico externo de la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa con el principio de no discriminación por razones de género y la CIDH estableció que “las medidas de acción afirmativa están en pleno cumplimiento del principio de no discriminación y de las disposiciones aplicables de la ley de derechos humanos; de hecho, tales medidas bien podrían ser requeridas para lograr la igualdad sustantiva de oportunidades. La consecución de la participación libre y plena de la mujer en la vida política es una prioridad para nuestro hemisferio”³⁵.

Estas "medidas", como bien lo define el Comité CEDAW, abarcan una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados y los sistemas de cuotas.

Se llevará a cabo las siguientes actuaciones:

a) En la selección de personal

- El personal con responsabilidades de contratación conformará una lista corta de los/las candidatos/as a entrevistar integrada por un 50% de mujeres y un 50% de hombres en las convocatorias de empleo de las categorías que abarca este Plan³⁶.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 120 de la Carta de la OEA, en caso de que se no logre los objetivos de paridad previstos en este Plan, se realizará una selección obligatoria de mujeres respetando, en cualquier caso, lo establecido en la Carta de la OEA y en las Normas Generales para el Funcionamiento de la SG/OEA.

b) En la divulgación de las oportunidades de empleo

- El DRH, en colaboración con todas las dependencias de la SG/OEA, elaborará una base de datos de candidatas a las que pueda recurrir para divulgar las oportunidades de empleo. La cartera incorporará a mujeres que trabajan o que han trabajado como consultoras para la SG/OEA.
- El DRH elaborará una base de datos con universidades, colegios profesionales, organizaciones de mujeres, entre otras, y establecerá alianzas con dichas entidades para lograr una mayor difusión de las oportunidades de empleo.
- El DRH y las áreas contratantes incrementarán el uso de la tecnología y la diversificación de las opciones para comunicar oportunidades de empleo.

³⁴ Comité CEDAW: Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal

[https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

³⁵ <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.htm>

³⁶ Esta medida conlleva entrevistar a un mínimo de cuatro personas candidatas.

7. RECOMENDACIONES PARA LOGRAR LA PARIDAD EN LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DE LA OEA CUYO PERSONAL NO ES NOMBRADO POR LA PERSONA QUE DIRIGE LA SG/OEA

Con el fin de lograr una participación paritaria de género en toda la Organización, se recomienda que, en aquellos organismos y entidades vinculadas a la OEA cuyo máximo cargo no es nombrado por la persona que dirige la SG/OEA y cuyo personal no depende de la SG/OEA, observen el mandato de la paridad y para ello, adopten las medidas necesarias, para lo cual, este Plan constituye una guía eficaz.

8. COLABORACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS A LA SG/OEA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PARIDAD DE GÉNERO EN LA SECRETARIA GENERAL DE LA OEA

La resolución CP/RES. 1149 (2278/20) que da origen a este Plan se refiere a la responsabilidad de los Estados Miembros de generar las condiciones y propiciar las oportunidades para la postulación y/o designación de mujeres en los órganos y entidades de la OEA. Con este fin, los Estados podrían considerar, en consonancia con las recomendaciones efectuadas por la ONU, aplicar las siguientes medidas³⁷:

- a) Utilizar todos los medios (incluidas las redes sociales) para difundir información sobre las vacantes para puestos internacionales y actuar con iniciativa de modo que dicha información llegue a las mujeres con el perfil requerido.
- b) Desarrollar y adoptar procedimientos nacionales de designación formales, abiertos y transparentes.
- c) Incluir la paridad de género como criterio y objetivo específico de selección en los procedimientos formales de designación.
- d) En el marco del procedimiento de designación, tener presente la composición por sexo real e histórica del órgano, organismo o entidad de la OEA que se trate y procurar designar a un/a candidato/a del género menos representado para cada vacante.
- e) En los procedimientos de designación, votar por mujeres candidatas en rondas de votación sucesivas si no se alcanza el objetivo de paridad o de inclusión del sexo menos representado en la primera ronda de votaciones.
- f) Al votar por las personas que serán nombradas a los cargos a renovarse, votar de conformidad con las obligaciones contraídas por los Estados en virtud de los tratados internacionales.

Asimismo, con el objetivo de dar pleno efecto al Plan, los Estados Miembros serán parte activa de la implementación del Plan a través de los mecanismos de rendición de cuentas de su aplicación, principalmente del informe anual que rendirá la persona que dirige la SG/OEA, en el mes de marzo de cada año. Asimismo, los Estados podrán adoptar decisiones al respecto de la financiación de los mecanismos y del personal necesario para ejecutar el Plan y, en general, apoyar el mantenimiento de un entorno laboral inclusivo en la SG/OEA.

³⁷ Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos. Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género. Mayo de 2021

9. CRONOGRAMA DE LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL PLAN DURANTE EL ÚLTIMO CUATRIMESTRE DE 2022 Y EL PRIMER CUATRIMESTRE DE 2023

Resultado	2022				2023			
	SEPT 2022	OCT 2022	NOV 2022	DIC 2022	ENERO 2023	FEB 2023	MARZ 2023	ABRIL 2023
Plan de Paridad adoptado en la SG/OEA y presentado ante el Consejo Permanente de la OEA								
Envío del Plan de Paridad a los organismos y entidades de la OEA cuyo personal no es nombrado por la persona que dirige la SG/OEA								
Documento “Acciones para la Implementación del Plan de Paridad” enviado a la Oficina del Secretario General								
Estrategia de sensibilización y difusión del Plan de Paridad elaborada e inicio de implementación								
Sección de la página web de la OEA (DOITS) con datos sobre la composición demográfica del personal de la SG/OEA (DRH) publicada								
Planes de paridad de organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos y otras entidades de la OEA cuyo máximo cargo es designado por la persona que dirige la SG/OEA y cuyo personal depende de la SG/OEA presentados a la Oficina del SG								
Base de datos de candidatas internas y externas calificadas para puestos de categoría P4 en adelante, elaborada								
Primer informe sobre el cumplimiento de la paridad en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, desde la aprobación del Plan, presentado por las Secretarías de la SG/OEA y otras dependencias a la Oficina del Secretario General								