

Plan de acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017

.....

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016

Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de una traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados con organizaciones de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias emitidas a ellos con este objetivo. Visite www.ifrro.org para ver la organización de los derechos de reproducción en su país.

Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016–2017 / Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra: OIT, 2016

ISBN 978-92-2-331186-5 (print)

ISBN 978-92-2-331187-2 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo

Igualdad de género / empoderamiento de la mujer / plan de acción / Programa de la OIT / evaluación de los programas / evaluación del impacto / presupuesto / países desarrollados / países en desarrollo

04.02.3

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Prólogo

Desde 1999, la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo¹ se ha ido aplicando mediante sucesivos planes de acción. Después de tantos años, ¿sigue siendo necesario un plan de acción sobre género? No me cabe duda de que así es. La igualdad de género es un valor inherente a la OIT, y hoy, más que nunca, las profundas brechas de género que persisten en el mundo del trabajo hacen necesario que la OIT asuma un fuerte liderazgo en esta esfera. Según datos recientes de la OIT, millones de mujeres están perdiendo terreno en la búsqueda de la igualdad en el mundo del trabajo. No hay lugar para la complacencia ni tiempo que perder; la OIT debe dar el ejemplo.

Este Plan de Acción refleja las orientaciones y decisiones de los mandantes tripartitos en lo que se refiere al diseño, los objetivos y los resultados previstos. Si bien se han registrado algunos avances en la consecución de las metas de los planes de acción anteriores, debemos redoblar nuestros esfuerzos para mejorar en determinadas esferas. Por eso hemos decidido utilizar los resultados y las lecciones extraídas de una evaluación independiente del Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010–2015 como catalizadores para actuar y mejorar.

La OIT debe asumir un papel destacado en las iniciativas internacionales para promover y hacer realidad la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Nuestra Organización ya goza de reconocimiento como líder mundial en asesoramiento de políticas respecto de temas de gran trascendencia, como la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares; la igualdad de remuneración y la brecha salarial de género; los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos; y las mujeres empresarias y directivas. Debemos mantener y ampliar nuestra credibilidad y autoridad en relación con la temática de la igualdad de género al ejecutar la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo y al apoyar las actividades de los mandantes para dar cumplimiento a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, y más concretamente al Objetivo 5 sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, el Objetivo 8 sobre empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos y el Objetivo 10 de reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017 es una herramienta basada en los resultados y guarda plena conformidad con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). Hemos fijado objetivos cuantificables, en particular en relación

1 OIT: Aviso del Director General, *Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 17 de diciembre de 1999.

con los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género, para los cuales tengo la intención de delimitar claramente las responsabilidades. Haremos todo lo que podamos y debamos hacer –en particular, ejecutaremos un plan estratégico de comunicación y prestaremos especial atención a la responsabilización y la rendición de cuentas– para demostrar un progreso constante cuando llegue la hora de presentar los resultados del Plan de Acción 2016–2017 al Consejo de Administración. Confío en que estaremos a la altura del reto que nos hemos impuesto.

Guy Ryder
Director General de la OIT

Índice

Prólogo	III
Introducción	1
1. Objetivos y estrategia	4
2. Público destinatario y beneficiarios	6
3. Gestión basada en resultados sobre igualdad de género	6
4. Armonización con el ONU SWAP	7
5. Responsabilidad y rendición de cuentas	8
6. Supervisión, evaluación y presentación de informes	10
7. Recursos humanos y financieros	11
Cuadro: Indicadores del desempeño respecto de los mecanismos institucionales favorables	13
Anexo I	25
Extractos: Plan Estratégico de Transición para 2016-2017 y Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017	
Anexo II	28
Extractos de la Política sobre Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo	

Introducción

La promoción de la igualdad de género forma parte de la esencia del mandato de la OIT desde la adopción misma de la primera Constitución de la Organización en 1919. En el curso de los años, una serie de normas internacionales del trabajo, declaraciones y resoluciones han reforzado la importancia de este tema para la OIT y sus mandantes². Al adoptar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la comunidad internacional ha afirmado recientemente un consenso universal acerca del papel central de la igualdad de género. La igualdad entre mujeres y hombres es determinante para lograr todos y cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el Objetivo 8 sobre trabajo decente. El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016–2017 da efectividad a la Política de la OIT sobre Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género (la política sobre igualdad de género)³, que hace un llamamiento a la OIT a desempeñar una función destacada en las iniciativas que se desplieguen en el plano internacional para fomentar y establecer la igualdad entre los sexos, en particular, adoptando medidas que se refuercen mutuamente a nivel del personal, de la sustancia y de la estructura. Para poder concretar su aspiración de ayudar a los mandantes a cumplir los compromisos internacionales contraídos en materia de igualdad de género, la OIT tiene que ser un líder ejemplar en estos temas; el Plan de Acción es un vehículo para asegurar un avance cuantificable.

Por lo que respecta al personal de la OIT, el Plan de Acción constituye una herramienta fundamental para determinar y aprovechar las posibilidades de reforzar la igualdad entre mujeres y hombres y reducir las desigualdades entre ellos en ámbitos institucionales y programáticos importantes. Pone de relieve cuestiones fundamentales precisas, y promueve esferas en las que, con empeño y colaboración, el personal de la OIT puede ser un actor determinante. El Plan de Acción crea conciencia sobre aspectos que la OIT tiene que mejorar, y ofrece vías estratégicas para lograr un progreso cuantificable. Los cambios en cuanto a personal, sustancia y estructura inevitablemente mejorarán la eficiencia necesaria para poder conseguir las metas y los resultados establecidos en el Programa y Presupuesto por los mandantes.

2 Entre las normas fundamentales figuran el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Además, los Convenios núms. 100 y 111 se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Entre las declaraciones cabe citar la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa. Las Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo comprenden la Resolución de 2005 relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, y la de 2009 relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente.

3 Aviso del Director General, *Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 17 de diciembre de 1999.

Los sucesivos planes se armonizaban con los correspondientes programas y presupuestos, y se adaptaban en función de los cambios en los contextos. Para elaborar el presente Plan de Acción se tuvieron en cuenta el Plan Estratégico de Transición para 2016–2017⁴ y su correspondiente Programa y Presupuesto para el bienio 2016–2017⁵, y además se llevó a cabo la armonización con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU SWAP)⁶ y sus indicadores⁷. El sistema de las Naciones Unidas se propone dar un lugar preeminente en su agenda a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; la OIT tiene mucho que aportar y aprender en este intercambio de buenas prácticas. En la configuración del presente documento se han tenido muy en cuenta los resultados de una evaluación independiente y de la discusión celebrada sobre ésta en el Consejo de Administración⁸.

Con respecto a los ocho indicadores relativos al personal, la evaluación constató que cuatro metas de la Fase III del Plan de Acción de 2014–2015 se habían alcanzado o superado, y que sobre dos metas no se disponía de información. En lo atinente a los siete indicadores relativos a la sustancia, se había alcanzado una meta. De los tres indicadores sobre disposiciones estructurales se había logrado una. La evaluación independiente, que incluyó entrevistas con las partes interesadas, dejó claro que el Plan de Acción es solo un componente para evaluar el progreso en materia de igualdad de género, y que este debe ir acompañado de otros procesos, en particular, los destinados a cambiar actitudes y crear capacidad. Entre ellos, cabe destacar la necesidad de mayor capacitación, tanto del personal como de los mandantes, para utilizar un marco de análisis de género sencillo que ayude a determinar las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y de los hombres. Debiera haber formación permanente para el personal de la OIT sobre lo que significa en la práctica la igualdad de género en el mundo del trabajo respecto de su quehacer cotidiano. Se subrayó la importante función de la dirección de la OIT como actor catalizador; en tal sentido, se aludió particularmente al compromiso del Director General con la iniciativa internacional de defensores de género de Ginebra. La Iniciativa *Geneva Gender Champions*, puesta en marcha en septiembre de 2015, es una red de decisores de Ginebra que dan el ejemplo y adoptan medidas para cambiar la cultura institucional y programática. El liderazgo coherente y visible al más alto nivel es crucial para promover un clima propicio para la igualdad entre mujeres y hombres; ayudar a eliminar obstáculos, en particular la discriminación múltiple; y ofrecer más posibilidades a los defensores de género, en especial entre el personal masculino y los mandantes. También se recomendó

4 OIT: *Proyecto de plan estratégico de transición para 2016-2017 y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017* (GB.322/PFA/1), Ginebra, 26 de septiembre de 2014.

5 OIT: *Programa y Presupuesto para el Bienio 2016–2017*, Ginebra, 2015.

6 ONU Mujeres: *Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, con el fin de aplicar la política de igualdad de género de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas* (solo en inglés), Nueva York, abril de 2012.

7 ONU Mujeres: *Notas Técnicas sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas* (solo en inglés), versión 4, Nueva York, diciembre de 2015.

8 OIT: "Informe de la Evaluación Independiente Final: Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015", Ginebra, 9 de febrero de 2016; *Resultados de la evaluación independiente del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 y resumen del Plan de Acción de la OIT 2016-2017*, Consejo de Administración, 326.a reunión, Ginebra, 22 de febrero de 2016, GB.326/INS/11; y Proyecto de Actas – Sección Institucional, 326.a reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 10 a 24 de marzo de 2016, GB.326/INS/PV.

una mayor difusión del Plan de Acción, por lo que el mismo irá acompañado de una estrategia de comunicación.

Tanto en la evaluación como en la discusión celebrada al respecto en el Consejo de Administración se hizo hincapié en que la labor ulterior de la OIT sobre igualdad de género debe ser objeto de rendición de cuentas⁹. Para asegurar el control y la rendición de cuentas, los indicadores del presente Plan de Acción han sido diseñados y aprobados por los "principales responsables" interesados. Para que la OIT pueda demostrar avances en el terreno de la igualdad de género, y ayudar a sus mandantes a conseguir la inclusión de las cuestiones en la materia en las agendas políticas, la totalidad de la OIT en la Sede y en el terreno ha de comprometerse, estar capacitada para abordar estas cuestiones y movilizarse. El presente Plan de Acción constituye una parte de ese proceso más amplio.

⁹ Proyecto de Actas – Sección Institucional, 326.a reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 10 a 24 de marzo de 2016, GB.326/INS/PV.

1. Objetivos y estrategia

El presente Plan de Acción tiene por objeto ayudar a que el Programa de Trabajo Decente se ejecute de modo efectivo e incluyente y con una perspectiva de género, a través de la puesta en práctica de la política sobre igualdad de género de la OIT. Conforme al mandato de dicha política, el sentido del Plan de Acción es ayudar a lograr la igualdad de la mujer en el mundo del trabajo, además de su empoderamiento, mediante una estrategia de incorporación de las cuestiones de género. Estos objetivos se reflejan en la naturaleza transversal de la igualdad de género, de conformidad con la Declaración de 2008 de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2009 sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente, entre otros documentos de política de la OIT.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 en Beijing, los Jefes y Jefas de Estado y representantes de los Gobiernos convinieron una estrategia para promover la igualdad de género y el avance y el empoderamiento de la mujer¹⁰, la cual fue reafirmada en la Cumbre Beijing +20¹¹ celebrada en 2015 en Nueva York. La estrategia se basa en los derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, y en otros acuerdos internacionales. En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas celebrada en 2000 en Nueva York, unos 150 Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno se comprometieron a “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible”¹².

El trabajo decente, la igualdad de género y la no discriminación ocupan un papel destacado en la Agenda para el Desarrollo Sostenible y los correspondientes ODS¹³ adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, en especial el Objetivo 5 sobre “igualdad de género y empoderamiento de la mujer”; el Objetivo 8 sobre “empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos”; y el Objetivo 10 de “Reducir la desigualdad en los países y entre ellos”. Para conseguirlos se habrá de prestar especial atención a la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo, respecto de lo cual los planes de acción de la OIT en la materia constituirán un componente esencial de promoción a fin de lograr la máxima repercusión.

10 ONU: *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, Beijing, septiembre de 1995.

11 ONU: *Declaración política con ocasión del vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, e Informe sobre el 59º período de sesiones*, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Nueva York, marzo de 2015, E/2015/27-E/CN.6/2015/10.

12 ONU: *Declaración del Milenio* de las Naciones Unidas, Asamblea General, Nueva York, 18 de septiembre de 2000, A/RES/55/2.

13 *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución adoptada por la Asamblea General, Nueva York, 2015, A/RES/70/1.

Recuadro 1

Incorporación de las consideraciones de género y análisis con perspectiva de género

La incorporación de las consideraciones de género es una estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer, para que tanto las mujeres como los hombres puedan influir y participar en el proceso de desarrollo, y beneficiarse del mismo. En el mundo del trabajo, una estrategia de este tipo se centra en los obstáculos estructurales, para que la transformación dé lugar a relaciones de poder más parejas, como la toma de decisiones compartida y el acceso igualitario de la mujer a los recursos productivos y los beneficios, y a su control sobre los mismos. La incorporación de las consideraciones de género y las intervenciones específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en los mercados de trabajo son estrategias complementarias de las destinadas a asegurar que la desigualdad no se perpetúe ni se agrave.

El análisis basado en el género puede definirse sobre la base de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social: "... el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles". El ONU SWAP indica que un análisis adecuado basado en el género supone:*

- examinar las desigualdades entre las mujeres y los hombres –por ejemplo, los roles y responsabilidades; la relación entre las mujeres y los hombres y las niñas y los niños; el acceso a los recursos y el control sobre los mismos; las actividades productivas y reproductivas; los obstáculos y limitaciones a la participación; las vulnerabilidades, capacidades, necesidades prácticas e intereses estratégicos;
- evaluar la forma en que puede promoverse la igualdad entre mujeres y hombres;
- prestar atención a las presunciones acerca de conceptos tales como "familia", "hogar" o "personas", que pueden estar implícitos en la forma de plantear un problema o formular una política;
- recopilar y analizar datos o información sobre las experiencias y situaciones tanto de mujeres como de hombres (niñas y niños);
- desglosar los datos por sexo para poder formular planteamientos de desarrollo transformativos y basados en el género;
- realizar un examen sustantivo de las actividades con predominio numérico de mujeres (como el trabajo doméstico);
- analizar el problema o la cuestión, y las políticas y programas propuestos para determinar sus repercusiones en la vida de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, y lograr la igualdad de género, con la consiguiente adopción de intervenciones que apoyen una distribución justa de las ganancias y las oportunidades.

* ONU Mujeres: *Performance Indicators – Technical Notes*, Nueva York, diciembre de 2015, en las que se citan elementos para el análisis adaptados de *La incorporación de una perspectiva de género: una visión general*, Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, Nueva York, 2002.

2. Público destinatario y beneficiarios

Los destinatarios directos del Plan de Acción son todos los miembros del personal de la OIT de la Sede y las oficinas exteriores, a quienes se pretende orientar en la tarea de aplicar una perspectiva de género en todo el ámbito de su trabajo y todos los niveles de la Organización. Los beneficiarios últimos del Plan de Acción son los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la OIT: gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Plan de Acción también puede ser de interés a otros actores involucrados, como el personal de las Naciones Unidas, los asociados para el desarrollo, académicos y expertos/as en el campo de la igualdad de género, y organizaciones de la sociedad civil. La estrategia de comunicación para el Plan de Acción está destinada a promover la puesta en práctica del Plan por parte del personal de la OIT y prevé elementos tales como sesiones periódicas de información para directivos y especialistas de género, y un folleto explicativo de los objetivos y modalidades del Plan de Acción.

3. Gestión basada en resultados sobre igualdad de género

El Plan de acción utiliza un planteamiento de gestión basada en resultados y se corresponde con el Plan Estratégico de Transición de la OIT para 2016–2017 (véase el anexo I) y su correspondiente programa y presupuesto. Las consultas celebradas en toda la Oficina a principios de 2016 se centraron en indicadores que ahora guardan más conformidad con los del ONU SWAP. En 2015 se realizaron sesiones de información sobre la formulación del Plan de Acción para quienes integran la Red de Género, en particular los especialistas superiores de género y coordinadores/as de género de la Sede, y a los que a principios de 2016 se les remitió un borrador¹⁴. En el marco de este proceso también se informó a un representante del comité del Sindicato del Personal. Además, en la reunión del Consejo de Administración celebrada en marzo de 2016 hubo una amplia discusión sobre los Planes de Acción precedentes, con miras a la formulación del nuevo.

En el cuadro sobre mecanismos institucionales favorables se reflejan las consultas celebradas con los jefes y jefas de las unidades pertinentes de la Sede, quienes se encargan de informar sobre la evolución y facilitar la correspondiente documentación. Además, a resultados de la armonización con el ONU SWAP y del planteamiento del Plan de Acción basado en los resultados, de lo cual se da cuenta en el Programa y Presupuesto para el

14 La Red de Género de la Oficina goza de reconocimiento como elemento vital de apoyo a la Política. Véase GB/317/PFA/1, 28 de enero de 2013, Propuestas de Programa y Presupuesto para 2014–2015, adoptada en la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013, párr. 47.

bienio 2016-2017, los nuevos indicadores se refieren al eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación, entre otras cosas.

Recuadro 2

Ejes de política transversal a los temas de igualdad de género y no discriminación

“... [En el debate del Consejo de Administración sobre el Programa y Presupuesto para el bienio 2016–2017 se expresaron inquietudes] en el sentido de que dichos ejes, a saber, las normas, el diálogo social, y la igualdad de género y la no discriminación, deben ser reales y no superficiales. Voy a ser claro. Deben ser los verdaderos ejes para articular todas nuestras actividades. Pero sí puedo afirmar que se integrarán en nuestras estrategias para el logro de los resultados y que los coordinadores de resultados rendirán cuentas del desempeño, del que a su vez se informará al Consejo de Administración.”

Fuente: Respuesta del Director General y propuestas ajustadas, Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017.

4. Armonización con el ONU SWAP

Tal como lo solicitara el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2013 y lo reiterara en marzo de 2016¹⁵, los indicadores relativos al personal, la sustancia y las disposiciones estructurales del presente Plan de Acción están más en consonancia con los elementos de los indicadores del desempeño del ONU SWAP. La finalidad de este último es la aplicación de la Política para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, refrendada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE)¹⁶. El ONU SWAP está vigente desde 2012¹⁷ y comprende seis ámbitos de política con 15 indicadores del desempeño para todo el sistema. Los ámbitos de actuación política son: 1) el fortalecimiento de la rendición de cuentas; 2) la mejora de la gestión basada en resultados; 3) el establecimiento de un mecanismo de supervisión mediante el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes; 4) la asignación de recursos humanos y financieros suficientes; 5) el aumento y/o mejora de la capacidad y la competencia del personal para poder incorporar la perspectiva de género; y 6) la coherencia y la coordinación, así como

15 Actas –Sección Institucional, 317.a reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 6 a 28 de marzo de 2013, GB.317/INS/PV, y Proyecto de Actas – Sección Institucional, 326.a del Consejo de Administración, Ginebra, 10 a 24 de marzo de 2016, GB.326/INS/PV.

16 CEB/2006/2 (solo en inglés).

17 El Secretario General de las Naciones Unidas presentó el primer informe (E/2013/71, de fecha 9 de mayo de 2013) sobre la aplicación del ONU SWAP en el sistema por parte de sus organizaciones y entidades, en el periodo de sesiones de julio de 2013 del Consejo Económico y Social.

la gestión de los conocimientos y la información a nivel mundial, regional y nacional. La JJE ha fijado 2017 como fecha límite para la consecución del ONU SWAP; por lo tanto, este Plan de Acción no solo está en consonancia con el ciclo del Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2016–2017, sino también con la fase final del ONU SWAP en curso.

En este Plan de Acción se mantienen los indicadores del Plan de Acción 2010-2015 propios de la Organización, como los relativos a la cooperación para el desarrollo y a los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), y en el cuadro se señalan con un asterisco (*).

Recuadro 3

Política para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

“... Nos comprometemos a ofrecer un liderazgo firme en nuestras organizaciones para asegurar que la perspectiva de género se refleja en todas las prácticas, políticas y programas institucionales.... Para dar efectividad a la estrategia de incorporación de la perspectiva de género es esencial contar con un plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas que incluya indicadores y calendarios, atribución de responsabilidades y mecanismos de rendición de cuentas, y recursos...”

Fuente: Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, Nueva York, 28 de octubre de 2006 (CEB/2006/2).

5. Responsabilidad y rendición de cuentas

En tanto que organismo del sistema de las Naciones Unidas con un mandato específico y una estructura singular, la OIT rinde cuentas ante sus propias instituciones de gobernanza por el progreso en la promoción de la igualdad de género. Además, cada año presenta un informe a ONU Mujeres sobre la situación de los requisitos del ONU SWAP. El Consejo de Administración ha pedido que se refuercen las modalidades de rendición de cuentas de este Plan de Acción¹⁸. A continuación se enumeran las funciones y los mecanismos de rendición de cuentas en la Oficina de la OIT para promover la igualdad entre mujeres y hombres, incluso mediante la aplicación del Plan de Acción de la OIT.

Recuadro 4

Funciones y responsabilidades respecto de mejorar la igualdad de género en la labor de la OIT

Todos los miembros del personal son responsables de incorporar una perspectiva de género en su propio trabajo para ayudar a los mandantes a promover la igualdad de género.

Equipos *

Función y responsabilidad respecto de la aplicación

Director/a General	Responsabilidad última por la formulación de las políticas y el desempeño institucional en materia de igualdad de género.
Directores/as Generales Adjuntos/as	Responsables de poner en práctica y supervisar la igualdad de género en sus respectivas carteras de los departamentos y los correspondientes objetivos estratégicos, y de asegurar la asignación de suficientes recursos humanos y financieros para respaldar el trabajo en materia de igualdad de género.
Directores/as regionales	Responsables de la inclusión de resultados e indicadores basados en el género en las prioridades regionales convenidas, en particular del trabajo con especialistas empleadores y trabajadores, otros miembros del personal pertinentes y especialistas superiores de género, para mejorar la capacidad de los mandantes para incorporar la perspectiva de género y promover la igualdad entre mujeres y hombres
Directores/as de la estructura exterior	Responsables de incluir resultados e indicadores basados en el género en las esferas programáticas; de incorporar la perspectiva de género en los PTDP; y de fomentar, a través de los especialistas empleadores y trabajadores, otros miembros del personal pertinentes, y especialistas superiores de género, más capacidad para la incorporación de una perspectiva de género entre los mandantes.
Directores/as y jefes/as de la estructura de la Sede	En el ejercicio de las funciones delegadas por los/las Directores/as Generales Adjuntos, responsables de asegurar que se asignan suficientes recursos humanos y financieros para lograr resultados e indicadores basados en el género en las esferas programáticas.
Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)	Responsable de impulsar el avance hacia la paridad entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal de la OIT, incluso en la formación y demás actividades pertinentes.
Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV)	Responsable de promover la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en todos los acuerdos de colaboración, los convenios, programas y proyectos de cooperación para el desarrollo
Especialistas Superiores de Género de los Equipos de Trabajo Decente	Responsables de ejercer una función catalítica y de respaldo a las oficinas exteriores y la Sede, para que incorporen una perspectiva de género, incluso de efectuar aportaciones para el análisis, la planificación, la aplicación, el examen y la presentación de informes.

Equipos *	Función y responsabilidad respecto de la aplicación
Coordinadores/as de género y puntos focales para las cuestiones de género	Responsables de desempeñar una función catalítica ayudando en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en las correspondientes unidades de la Sede u oficinas exteriores. En el caso de ACTRAV y ACT/EMP, responsables de desempeñar una función catalítica y de respaldo en la Sede, y de cooperar con las oficinas exteriores, promoviendo efectivamente las ideas de los interlocutores sociales respecto de la incorporación de la perspectiva de género, y de efectuar aportaciones para el análisis, la planificación, la ejecución, el examen y la presentación de informes en sus correspondientes oficinas.
Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)	Responsable de respaldar la aplicación de la política de la OIT sobre igualdad de género junto con la Red de Género (compuesta de especialistas superiores de género, coordinadores/as y puntos focales para las cuestiones de género) mediante servicios de asesoramiento, creación de capacidad e intercambio de conocimientos; y de coordinar la presentación de informes sobre el Plan de Acción a los Directores/as Generales Adjuntos/as y los órganos de gobernanza de la OIT, así como los correspondientes al ONU SWAP.

* Fuente: Títulos basados en IGDS No. 326 (versión 1), de fecha 22 de mayo de 2013.

6. Supervisión, evaluación y presentación de informes

La política de la OIT sobre género prevé que se habrá de mantener plenamente informados al Consejo de Administración y a los mandantes del avance logrado en la aplicación de la política. Los resultados previstos por el ONU SWAP figuran en el informe del Secretario General de la ONU al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). Por su parte, la JJE ha solicitado a sus comités de alto nivel que presenten informes bienales. Puesto que el presente Plan de Acción está en plena consonancia con los elementos de los indicadores del ONU SWAP, aunaré los procesos de presentación de informes anejos al ONU SWAP y al Plan de Acción, racionalizando así dicha presentación y asegurando la congruencia. Los principales responsables de producir los indicadores se ocuparán de vigilar y documentar el avance respecto de las correspondientes metas.

Los resultados de la tarea de seguimiento de los Planes de Acción precedentes se comunicaron al Consejo de Administración en 2011 y a mitad de periodo, en marzo de 2013, atendiendo a lo solicitado al aprobar la Fase I (2010–2011). Las conclusiones de una evaluación del Plan de Acción 2010–2015, así como los resultados y recomendaciones sobre la aplicación, se comunicaron en marzo de 2016 al Consejo de Administración, a quien se pidió orientación en relación con este Plan de Acción 2016–2017.

En lo concerniente a la armonización del presente Plan de Acción con los resultados del Programa y Presupuesto para el bienio 2016–2017, y en aras de evitar la duplicación de informes, los avances y deficiencias en relación con la aplicación se explicarán en el correspondiente informe de la OIT sobre la aplicación del programa. Al igual que en el pasado, y dado que este Plan de Acción es el primero que está en total consonancia con los elementos de los indicadores del ONU SWAP, a finales de 2017 se realizará un ejercicio de evaluación para que el Consejo de Administración pueda debatir los resultados en marzo de 2018, y que sus orientaciones se vean reflejadas en el Plan de Acción 2018–2021.

7. Recursos humanos y financieros

Para la aplicación efectiva del Plan de Acción se necesita una amplia variedad de recursos humanos y financieros de toda la Organización. En el Programa y Presupuesto para el bienio 2016–2017 se asignan recursos del presupuesto ordinario para la dotación de personal y las actividades de GED. El proceso de vinculación de los recursos –tanto en términos de meses de trabajo como de fondos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario (CTPO)– es un mecanismo formal para apoyar los planes de trabajo basados en resultados que incorporan la perspectiva de género. Este mecanismo permite un compromiso transparente de financiación de iniciativas para promover la igualdad de género en el terreno y en la Sede.

Con todo, de las evaluaciones de los Planes de Acción precedentes se infiere que para dar más efectividad a la incorporación de la perspectiva de género se requieren otros fondos además de los que prevé la asignación con cargo al presupuesto ordinario. Estas iniciativas forman parte del seguimiento por parte de la Oficina de la Resolución de la CIT de 2009, en cuyo párrafo 57c) se indica que “al movilizar las alianzas internacionales para promover la igualdad de género, la OIT debería: ... incluir de modo sistemático el objetivo de la igualdad de género en las disposiciones que supongan la movilización de recursos, el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica, en colaboración con los donantes... ”.

Así pues, durante la aplicación del Plan de Acción 2016–2017, la Oficina sigue buscando recursos extrapresupuestarios a través de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) y de fondos asignados en virtud de acuerdos con determinados Estados Miembros. Con este giro desde la financiación basada en proyectos hacia planes de trabajo basados en resultados han mermado los recursos extrapresupuestarios destinados expresamente a promover la igualdad de género.

**Cuadro:
Indicadores del desempeño respecto de los mecanismos
institucionales favorables**

.....

Texto en recuadro verde = nivel deseado por la OIT
(en atención a la versión 4 de las notas técnicas del ONU SWAP
sobre los indicadores)

* = indicador del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010–2015 retenido en el presente Plan en atención a las preocupaciones prioritarias señaladas en la política de la igualdad sobre la igualdad de género.

Habida cuenta de que no se dispone de una traducción oficial del ONU SWAP del cuadro con los indicadores, en el presente Plan de Acción se utiliza el término “principales responsables” en referencia a los departamentos competentes en la materia. En el caso de discrepancias entre esta traducción no oficial al español del cuadro del ONU SWAP en inglés, esta última versión prevalecerá sobre la traducción al español.

A. RENDICIÓN DE CUENTAS

1. Política y plan	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
<p>1a. Con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en particular a la incorporación de la perspectiva de género y la representación femenina equitativa, se está en proceso de formular políticas y planes</p>	<p>1b. Se aplican políticas y planes actualizados sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, en particular respecto de la incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>1ci. Se aplican políticas y planes actualizados sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, en particular respecto de la incorporación de la perspectiva de género</p> <p>y</p> <p>1cii. Mecanismos de nivel superior específicos en vigor para asegurar la rendición de cuentas por la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p>	<p>Porcentaje de puestos del cuadro orgánico de la OIT (P1 a P4) ocupados por mujeres * Meta: 50% Criterio de referencia (31 de diciembre de 2015): 52%</p> <p>Porcentaje de mujeres en el total de personal superior de la OIT (P5 y superiores) * Meta: 38% Criterio de referencia (31 de diciembre de 2015): 33%</p> <p>Porcentaje de mujeres participantes en talleres de la OIT sobre gestión y liderazgo* Meta: 50% Criterio de referencia (2014–2015): 52%</p> <p>Porcentaje de unidades que son los principales responsables de indicadores respecto de las cuales los resultados sobre gestión del desempeño del Director/a o Jefe/a incluyen el logro de las correspondientes metas Meta: 75% Criterio de referencia: no disponible</p> <p>Cantidad de reuniones celebradas con Directores/as o Jefes/as de unidades, para analizar los indicadores por los que son responsables Meta: dos Criterio de referencia: no disponible</p>	<p>HRD</p> <p>HRD</p> <p>HRD</p> <p>Equipo directivo superior</p> <p>Directores/as Generales Adjuntos/as</p>	

A. RENDICIÓN DE CUENTAS

2. Gestión del desempeño basada en el género	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
<p>2a. En curso la revisión de los valores y/o las competencias fundamentales, para que incluyan la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p>	<p>2b. La evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer está integrada en los valores y/o las competencias correspondientes a todo el personal, con atención especial a los niveles P4 o equivalente y superior</p>	<p>2ci. La evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer está integrada en los valores y/o las competencias correspondientes a todo el personal, con atención especial a los niveles P4 o equivalente y superior, incluidos los cargos de adopción de decisiones de todas las comités, misiones y órganos consultivos</p> <p>y</p> <p>2cii. En vigor un sistema de reconocimiento por un trabajo excelente de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p>	<p>Porcentaje de descripciones de puestos en las que se mencionan las calificaciones en materia de género y/o la sensibilidad con las cuestiones de género *</p> <p>Meta correspondiente a las calificaciones o funciones: 60%</p> <p>Criterio de referencia: (2014–2015): 51%</p> <p>Meta correspondiente a una conducta sensible con las cuestiones de género: 100%</p> <p>Criterio de referencia (2014–2015): 100%</p>	<p>HRD</p>	

B. GESTIÓN BASADA EN RESULTADOS

<p>3a. El documento principal de planificación estratégica y los principales documentos del programa en el país incluyen el análisis basado en el género</p>	<p>3bi. El documento principal de planificación estratégica y los principales documentos del programa en el país incluyen el análisis basado en el género</p> <p>y</p>	<p>3ci. El documento principal de planificación estratégica y los principales documentos del programa en el país incluyen el análisis basado en el género</p> <p>y</p>	<p>Porcentaje de PTD en los que figuran indicadores, el 35% de los cuales como mínimo desglosan según el sexo y/o tienen en cuenta la perspectiva de género *</p> <p>Meta: 55%</p> <p>Criterio de referencia (2014–2015): 50%</p>	<p>PROGRAM</p>
---	--	--	---	----------------

B. GESTIÓN BASADA EN RESULTADOS

3. Planificación estratégica	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
<p>3aii. El documento principal de planificación estratégica incluye al menos un resultado o logro previsto, y un indicador específico sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>	<p>3bii. El documento principal de planificación estratégica incluye al menos un resultado estratégico o logro previsto, y un indicador específico sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>	<p>3cii. El documento principal de planificación estratégica incluye más de un resultado específico o logro previsto, y más de un indicador específico sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>			
<p>4. Supervisión y presentación de informes</p>	<p>4bi. Los resultados relativos a la presentación de informes sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer guardan relación con el documento principal de planificación estratégica</p> <p>y</p> <p>4bii. Todos los datos fundamentales de la entidad se desglosan por sexo, o se indica una razón específica por no hacerlo</p>	<p>4ci. Los resultados relativos a la presentación de informes sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer guardan relación con el documento principal de planificación estratégica</p> <p>y</p> <p>4cii. Todos los datos fundamentales de la entidad se desglosan por sexo, o se indica una razón específica por no hacerlo</p> <p>y</p> <p>4ciii. En las orientaciones de la entidad relativas a la gestión basada en resultados se incorpora la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p>	<p>Porcentaje de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto de la OIT respecto de los cuales se da cuenta de resultados específicos por sexo*</p> <p>Meta: 35% en el informe sobre la aplicación del programa correspondiente a 2016–2017</p> <p>Criterio de referencia: no disponible</p>	PROGRAM	PROGRAM
			<p>Porcentaje de los indicadores de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto de la OIT que contemplan la igualdad de género y/o el desglose por sexo</p> <p>Meta: 20% en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018–2021 (cuya elaboración comienza dos años antes)</p> <p>Criterio de referencia (Programa y Presupuesto para el bienio 2016–2017): 9% o tres de 35 indicadores de los resultados</p>	PROGRAM	

C. SUPERVISIÓN

5. Evaluación	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
<p>5a. Cumple con algunas de las normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) relativas al género</p>	<p>5b. Cumple con las normas del UNEG relativas al género</p>	<p>5ci. Cumple con las normas del UNEG relativas al género</p>	<p>Cantidad de intervenciones destinadas a integrar el género en las redes internas y externas de EVAL Meta: tres Criterio de referencia: no disponible</p> <p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones en cuyo ámbito se integra satisfactoria o plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer Meta: 65% Criterio de referencia (2014–2015): 36%</p> <p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones en cuyas condiciones y preguntas se aborda específicamente la forma de integrar satisfactoria o plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el diseño Meta: 65% Criterio de referencia (2014–2015): 33%</p> <p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones que incluyen satisfactoria o plenamente una metodología, métodos y herramientas basados en el género, y técnicas de análisis de datos Meta: 65% Criterio de referencia (2014–2015): 33%</p> <p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones que integra satisfactoria o plenamente conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género Meta: 65% Criterio de referencia (2014–2015): 45%</p>	<p>EVAL</p> <p>EVAL</p> <p>EVAL</p> <p>EVAL</p> <p>EVAL</p>	
			<p>y</p> <p>5cii. Demuestra la utilización efectiva de las directrices del UNEG sobre cómo evaluar teniendo en cuenta los derechos humanos y el género</p>		

C. SUPERVISIÓN

6. Auditorías con perspectiva de género	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
		<p>6b. En el marco del ciclo anual de auditorías basadas en los riesgos, se celebran consultas con el departamento/los puntos focales para las cuestiones de género sobre los riesgos de no incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p>	<p>6ci. En el marco del ciclo anual de planificación de auditorías basadas en los riesgos, se celebran consultas con todos los niveles de la organización sobre los riesgos de no incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p> <p>y</p> <p>6cii. Se realiza una auditoría participativa de género de la OIT o un ejercicio equivalente cada cinco años como mínimo</p>	<p>Porcentaje de informes de las oficinas exteriores auditados –por ejemplo, mediante exámenes de los mecanismos de garantía de calidad de los PTDP– en los que se indican riesgos relacionados con el género y las medidas de prevención adoptadas Meta: 60% Criterio de referencia (2014–2015): ninguno</p>	OIA
7. Revisión del programa	<p>7a. El sistema de control de calidad del programa integra en parte el análisis basado en el género</p>	<p>7b. El sistema de control de calidad del programa integra totalmente el análisis basado en el género</p>	<p>7ci. El sistema de control de calidad del programa integra totalmente el análisis basado en el género</p>	<p>Porcentaje de resultados del programa en el país clasificados entre los que cumplen el marcador 2A –“contribución significativa”– del eje de política transversal (la igualdad de género y la no discriminación se indican en el diseño y se reflejan en los resultados), o el marcador 2B –“medida específica”– (promover la igualdad de género y reducir la discriminación por otros motivos es el objetivo principal de los productos y del resultado previsto)* Meta: por establecer Criterio de referencia: no disponible</p> <p>Porcentaje de propuestas de proyectos y programas clasificados en IRIS entre los que cumplen el marcador 3 de cooperación para el desarrollo (incluye la igualdad de género en al menos en un resultado y también al menos en algunos productos y actividades), o el marcador 4 (el principal objetivo especificado es promover la igualdad de género, y los resultados, productos y actividades se diseñan para promover la igualdad de género)* Meta: 35% Criterio de referencia (2014–2015): 27%</p>	PROGRAM PARDEV

C. SUPERVISIÓN

7. Revisión del programa	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
				<p>Porcentaje de propuestas de cooperación para el desarrollo que son objeto de una profunda evaluación de la calidad y/o respecto de las cuales se recurre a capacitación por parte de un/a especialista de GED Meta: 20% o 45 propuestas Criterio de referencia (2014–2015): 10% o 22 propuestas</p> <p>Los miembros del personal de la OIT responsables de redactar propuestas de proyectos y programas de cooperación para el desarrollo están preparados para incorporar un análisis basado en el género Meta: efectuadas tres sesiones de formación Criterio de referencia (2014–2015): no disponible</p>	<p>PARDEV</p> <p>PARDEV</p>

D. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

8. Seguimiento de los recursos	8a. Se trabaja en el establecimiento de un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que permita cuantificar el desembolso de fondos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	8b. Se utiliza un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que permite cuantificar el desembolso de fondos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	8ci. Se utiliza un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros, para cuantificar el desembolso de fondos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y 8cii. Los resultados del seguimiento de los recursos financieros incide en la planificación estratégica principal de la partida presupuestaria	Porcentaje del tiempo dedicado por el cuadro orgánico, según la medición de una herramienta de presentación de informes puesta a prueba, al eje de política transversal sobre la igualdad de género y la no discriminación Meta: por establecer Criterio de referencia: no disponible	FINANCE

D. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

9. Asignación de los recursos	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
<p>9a. Establecido un parámetro financiero para dar efectividad al mandato en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>	<p>9b. Se cumple el parámetro financiero de asignación de recursos para el mandato en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>	<p>9c. Se supera el parámetro financiero de asignación de recursos para el mandato en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>	<p>Porcentaje del total de recursos señalado como necesario para promover la igualdad de género y la no discriminación (cuantía monetaria de todos los resultados del programa en el país relativos a la igualdad de género y la no discriminación correspondientes a los marcadores sobre género 2a o 2b) Meta: por establecer Criterio de referencia: no disponible</p>	PROGRAM	
<p>10. Arquitectura y paridad de género</p>	<p>10ai. Los puntos focales para las cuestiones de género o sus equivalentes en la Sede, o a nivel regional y de país: a) Proceden de las categorías P4 y superiores tanto para incorporar como para representar a las mujeres b) Cuentan con un mandato detallado por escrito c) Dedican el 20 por ciento de su tiempo a sus funciones en tanto que puntos focales para las cuestiones de género</p> <p>o</p>	<p>10bi. Los puntos focales para las cuestiones de género o sus equivalentes en la Sede, o a nivel regional y de país: a) Proceden de las categorías P4 y superiores tanto para incorporar como para representar a las mujeres b) Cuentan con un mandato detallado por escrito c) Dedican el 20 por ciento de su tiempo a sus funciones en tanto que puntos focales para las cuestiones de género</p> <p>y</p>	<p>10ci. Los puntos focales para las cuestiones de género o sus equivalentes en la Sede, o a nivel regional y de país: a) Proceden de las categorías P5 y superiores tanto para incorporar como para representar a las mujeres b) Cuentan con un mandato detallado por escrito c) Dedican al menos el 20 por ciento de su tiempo a sus funciones en tanto que puntos focales para las cuestiones de género d) Se asignan fondos específicos para apoyar la creación de la red de puntos focales para las cuestiones de género</p> <p>y</p>	<p>Porcentaje de unidades de la Sede y de las oficinas exteriores de la OIT que cuentan con un punto focal para las cuestiones de género* Meta: 100% Criterio de referencia (en 2014-2015): 100%</p> <p>Porcentaje de puntos focales para las cuestiones de género de unidades u oficinas, y de coordinadores de género de departamentos, de categoría P4 o superior* Meta: 40% Criterio de referencia (en 2010): 35%</p>	GED GED

D. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

10. Arquitectura y paridad de género	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
<p>10a.ii. Plan vigente para lograr la paridad de representación de las mujeres tanto en la dotación de personal de los servicios generales, como de categoría P4 o superior en los cinco años siguientes</p>	<p>10b.ii. La entidad ha logrado la paridad de representación de las mujeres tanto en la dotación de personal de los servicios generales, como de categorías P4 o superior</p>	<p>10cii. Paridad de representación de las mujeres en la dotación de personal de los servicios generales y de categoría P4 o superior, incluidos los niveles de representación de mayor graduación en las oficinas exteriores, comités, órganos consultivos y fondos de colocación no discrecional, independientemente de la fuente presupuestaria</p> <p>y</p> <p>10ciiii. El departamento/la unidad dedicada al género está plenamente dotada de recursos acordes con el mandato de la entidad</p>			
<p>11a. La cultura institucional apoya en parte la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p>	<p>11b. La cultura institucional apoya plenamente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p>	<p>11ci. La cultura institucional apoya plenamente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p> <p>y</p> <p>11cii. Los directivos superiores dan muestra de liderazgo y de defensa pública de la promoción de la paridad de representación de las mujeres</p>	<p>Porcentaje de directivos de la OIT respecto de los cuales el personal subalterno indica estar “de acuerdo” o “plenamente de acuerdo” en que su superior genera un clima en el que la diversidad se valora* Meta: 75% Criterio de referencia (2014-2015): 72%</p>	HRD	

E. CAPACIDAD

12. Evaluación de la capacidad	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
12. Evaluación de la capacidad	<p>12a. En la entidad se evalúa la capacidad individual en igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>	<p>12bi. En la Sede y los niveles regional y de país, y en todo el ámbito de las entidades, se evalúa la capacidad del personal pertinente respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p> <p>y</p> <p>12bii. Al menos cada cinco años se establece un plan de desarrollo de la capacidad o se actualiza el existente</p>	<p>12ci. En la Sede y los niveles regional y de país, y en todo el ámbito de las entidades, se evalúa la capacidad del personal pertinente respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p> <p>y</p> <p>12cii. Al menos cada tres años se establece un plan de desarrollo de la capacidad o se actualiza el existente</p>	<p>Se pone a prueba una herramienta para evaluar a una selección de miembros del personal de la Sede y del terreno sobre su capacidad en el área de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</p> <p>Meta: no disponible</p> <p>Criterio de referencia: no disponible</p>	<p>HRD</p>
13. Desarrollo de la capacidad	<p>13a. Se trabaja para establecer la formación obligatoria de todos los niveles de la entidad, en la Sede, las oficinas regionales y las oficinas exteriores</p>	<p>13bi. En marcha la formación obligatoria permanente del personal de todos los niveles de la entidad, en la Sede, las oficinas regionales y las oficinas exteriores</p>	<p>13ci. En marcha la formación obligatoria permanente del personal de todos los niveles de la entidad, en la Sede, las oficinas regionales y las oficinas en el país</p> <p>y</p> <p>13cii. El personal superior recibe la formación adaptada durante la orientación</p>	<p>Porcentaje de secciones del material didáctico para talleres de formación sobre gestión y liderazgo en las que se incorporan las cuestiones de género *</p> <p>Meta: 40%</p> <p>Criterio de referencia (2014–2015): 30%</p> <p>Número de días de formación en igualdad de género y empoderamiento de la mujer impartida a los/las especialistas en género y puntos focales para las cuestiones de género en el terreno de unidades cruciales</p> <p>Meta: cuatro días de formación</p> <p>Criterio de referencia (2014–2015): en octubre de 2015 se celebró un foro interregional de cuatro días, de capacitación en género, en el que participaron especialistas en género y algunos puntos focales para las cuestiones en la materia</p>	<p>HRD</p> <p>GED</p>

F. COHERENCIA, GESTIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS Y LA INFORMACIÓN

14. Creación de conocimientos y comunicación	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
14a. Producción e intercambio interno de información sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer	14a. Producción e intercambio interno de información sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer	<p>14bi. Los conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer se documentan y difunden de modo sistemático</p>	<p>14ci. Los conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer se documentan y difunden de modo sistemático</p>	<p>Porcentaje de términos de referencia y reseñas de los principales informes emblemáticos del Departamento de Investigaciones – <i>World Employment and Social Outlook on Poverty; Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, Tendencias 2016</i>; y <i>Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, sobre las empresas – que incluyen datos y análisis desglosados por sexo*</i> Meta: 75% Criterio de referencia (2015): no disponible</p> <p>Porcentaje de estudios del Departamento de Investigaciones relacionados con eventos, en los que, sobre la base de una lista de control convenida, se aborda sustancialmente o se toma en consideración la dimensión de género Meta: 20% Criterio de referencia (2015): 12%</p>	RESEARCH
y	y	<p>14bii. El plan de comunicación incluye la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como componente integral de la difusión de información a nivel interno y público</p>	<p>y 14cii. El plan de comunicación incluye la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como componente integral de la difusión de información a nivel interno y público</p>	<p>Porcentaje de eventos del Departamento de Investigaciones en los que intervienen mujeres en calidad de oradoras, y autoras de estudios pertinentes Metas: 40% como oradoras y 30% como autoras Criterios de referencia (2015): 30% como oradoras y 19% como autoras</p> <p>Porcentaje de secciones de las guías del Departamento de Comunicación –relativas a la comunicación sobre trabajo decente, a las campañas, y a los medios sociales– que incluyen referencias relacionadas con el género Meta: 25% Criterio de referencia: no disponible</p>	RESEARCH DCOMM

F. COHERENCIA, GESTIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS Y LA INFORMACIÓN

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Principales responsables
14. Creación de conocimientos y comunicación			<p>14ciii. La entidad participa activamente en una comunidad interinstitucional de prácticas sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>		
15. Coherencia		<p>15bi. Participación sistemática en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>	<p>15ci. Participación sistemática en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer y 15cii. Participación en un proceso de examen entre pares del ONU SWAP</p>	<p>Porcentaje de mecanismos de coordinación interinstitucional en los que han colaborado o en los que han estado presentes miembros del personal de la OIT Meta: 60% Criterio de referencia (2014–2015): 54%</p>	<p>GED y responsables principales del Plan de Acción</p>

Anexo I

Extractos: Plan Estratégico de Transición para 2016-2017 y Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017

A continuación se transcriben extractos del Plan Estratégico de Transición para 2016-2017 con referencias específicas al género¹⁹ (con el número de párrafo, y en negrillas a los fines del presente Plan de Acción).

10. Sin perjuicio de las deliberaciones que tengan lugar sobre el plan estratégico de transición, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 se enunciarán propuestas completas con respecto a cada uno de los diez resultados en materia de políticas. En cada estrategia vinculada a un resultado se especificará la manera de abordar las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo, y **la igualdad de género y la no discriminación**. Asimismo, se detallarán los productos más importantes que ha de ofrecer la Oficina como contribución al logro de los cambios previstos.

...

18. Un elemento determinante del debate mundial es la agenda para el desarrollo después de 2015, que se basará en las discusiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y se verá fuertemente influida por otras reuniones de alto nivel como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que se celebrará en París en 2015. Lo que se puede decir por ahora es que, de los 17 objetivos de desarrollo sostenible propuestos, el objetivo relativo al logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente de aquí a 2030 pudiera ser uno de los objetivos seleccionados, dado que ya se reconocen debidamente los desafíos que plantean la igualdad de género, la protección social, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, los derechos laborales, el empleo juvenil, la migración y el desarrollo empresarial.

Entre las referencias relativas al género del Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017²⁰ figuran las siguientes.

11. Hay tres ejes de política transversales que se aplican a los diez resultados mencionados y sirven de orientación a los resultados funcionales. Estos ejes requieren los servicios de la OIT para lograr:

19 OIT: *Proyecto de Plan estratégico de transición para 2016-2017 y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017* (GB.322/PFA/1), Ginebra, 26 de abril de 2014.

20 OIT: *Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017*, Ginebra, 2015.

- incorporar los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo y seguir las orientaciones que en ellas se proporcionan, y así promover su aplicación generalizada;
- **promover la igualdad de género y la no discriminación como principio y en la práctica;**
- apoyar a los mandantes de la OIT, reforzar sus capacidades y promover el diálogo social.

...

Ejes de política transversales

170. Hay tres ejes de política transversales que son pertinentes para todos los resultados en materia de políticas, constituyen principios fundamentales y son un medio para lograr los objetivos constitucionales de la OIT. Se trata de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y **la igualdad de género y la no discriminación** en el mundo del trabajo que, dado su carácter transversal, se promueven y aplican en el marco de las actividades que se llevan a cabo en relación con todos los resultados de políticas. Las normas y **las mujeres en el trabajo** son también dos de las esferas abarcadas por las iniciativas para el centenario de la OIT. La labor relativa a estas iniciativas se intensificará durante el bienio a fin de que la Organización esté mejor preparada para hacer frente a los desafíos inherentes a su mandato al comenzar su segundo siglo de existencia. A continuación se examinan brevemente dichos ejes de política transversales y la manera en que éstos se articularán con los resultados previstos.

178. Los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos de la Organización relativos a la igualdad de género y la no discriminación constituyen el marco de referencia general para este eje de política transversal. La labor que la OIT ha de desplegar a este respecto durante el bienio tendrá por objeto apoyar a los mandantes con miras al logro de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación, en particular en el contexto de la agenda para el desarrollo después de 2015.

179. La iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo incluirá un conjunto de productos específicos pertinentes para todos los resultados en materia de políticas, que contribuirán también al seguimiento del proceso de examen Beijing+20. La iniciativa incluirá una evaluación de la situación de la mujer en el trabajo con miras a definir una nueva estrategia de la OIT y dar participación a los mandantes tripartitos en acciones concretas destinadas a la realización plena, genuina y duradera de la igualdad y la eliminación de la discriminación.

180. Se emprenderá una labor destinada a evaluar y abordar los efectos discriminatorios de procesos, instituciones, leyes y políticas aparentemente neutrales en las políticas de empleo, los programas de capacitación, las iniciativas de desarrollo empresarial y la

formulación de políticas en materia de salarios y otras condiciones de trabajo. Los servicios que se han de prestar a los mandantes incluirán intervenciones para: i) superar los obstáculos sociales, jurídicos, en materia de políticas e institucionales con que tropiezan las categorías de trabajadores particularmente vulnerables a la discriminación, lo que podría incluir, entre otras, a las mujeres, las personas con discapacidad, los miembros de las comunidades indígenas o las minorías étnicas, las personas que viven con el VIH/SIDA, y los trabajadores migrantes; ii) corregir los déficit en materia de representación de los grupos excluidos y marginados, y iii) promover un entorno propicio para la igualdad de género y la no discriminación, en particular mediante la ampliación de la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el fortalecimiento de la función de la negociación colectiva, la promoción del papel de las mujeres empresarias y directivas, la garantía de una cobertura adecuada de protección social para los grupos desfavorecidos, la formulación de políticas relativas a la maternidad, la paternidad y el cuidado de los niños que sean incluyentes, y el fomento de la inclusión y la diversidad.

Anexo II

Extractos de la Política sobre Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo²¹

1. [La presente política complementa las actividades] sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en la Oficina Internacional del Trabajo, y se da un paso importante en la aplicación de la igualdad entre los géneros y la equidad en toda la Organización.
2. En su calidad de Organización entregada a los derechos humanos fundamentales y a la justicia social, la OIT debe desempeñar una función destacada en los esfuerzos que se despliegan en el plano internacional para fomentar y establecer la igualdad entre los sexos. ...
3. A fin de conferir el máximo alcance a los esfuerzos desplegados y aprovechar lo mejor posible los recursos invertidos, se llevará a cabo de forma simultánea en tres frentes (personal, sustancia y estructura) una acción cuyos efectos habrán de reforzarse mutuamente.

Personal

4. Para la Oficina en su conjunto, [se ha] establecido el objetivo de que en el año 2010 el 50 por ciento de los puestos de la categoría de los servicios orgánicos estén ocupados por mujeres y que se preste especial atención al equilibrio entre los géneros en los puestos de altos funcionarios. Se ampliarán las oportunidades de desarrollo de la carrera para el personal de los servicios generales y se adoptarán medidas específicas para crear un medio ambiente de trabajo propicio y compatible con la vida familiar para todo el personal, tanto hombres como mujeres.

21 Esta política, anunciada en 1999, incluía la definición del término "incorporación de las consideraciones de género" a partir de las conclusiones acordadas en 1997, del Consejo Económico y Social (ECOSOC): "La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros".

Sustancia

5. Para combatir las desigualdades entre los sexos lo mejor es recurrir a enfoques integrado ... [y] ahora, es preciso que la Oficina proceda a garantizar que el apego a la igualdad entre los sexos quede incorporado en toda la OIT y se refleje en todas nuestras labores técnicas, en las actividades operacionales y en los servicios de apoyo.
6. Desde el prisma del género cabe analizar debidamente las funciones en lo que atañe a la producción, la reproducción, la familia, la colectividad y los mandatarios, y se pueden individuar las necesidades estratégicas en materia de género. Además, la igualdad en la representación y la participación de las mujeres y los hombres en la actividad decisoria es también indispensable para abordar las cuestiones sociales y económicas de forma integrada y para que las disposiciones de política que propugne la OIT surtan real efecto en tales o cuales contextos.
7. En trabajo técnico de la Oficina se llevará a cabo sistemáticamente el análisis en materia de género y se adoptarán medidas, como las intervenciones específicas en provecho de las mujeres, para fomentar la igualdad entre los sexos. Eso exigirá un cambio de actitud y de hábitos de trabajo, la cooperación y el trabajo en equipo, así como el desarrollo de la capacidad de los funcionarios para efectuar análisis en materia de género.
8. [Se espera que ello] redunde en la creación de nuevos marcos analíticos, el enriquecimiento de la base de conocimientos de la OIT en cuestiones de género y el suministro por parte de la Organización de mejores productos y servicios afines, y que contribuya al desarrollo de indicadores y de otros instrumentos destinados a apoyar la incorporación de la perspectiva de género. También resultará decisiva la generación de datos sensibles a las cuestiones de género que permita desarrollar y aplicar los programas de cooperación técnica, prestar servicios de asesoramiento y formación, perfeccionar los programas de investigación y difundir las informaciones pertinentes.

Estructura

9. En toda la Oficina se robustecerán las disposiciones institucionales para la incorporación eficaz de las consideraciones de género. Se revisarán los mecanismos existentes para la programación, aplicación, supervisión y evaluación, se incorporarán las cuestiones de género de forma más eficaz ahí donde haga falta y se establecerán nuevos mecanismos según proceda. También habrá que establecer un marco de responsabilidad en lo que respecta a la igualdad entre los sexos.

Plan de acción

11. [Un] plan de acción [será el] instrumento operativo para llevar a cabo la incorporación de las consideraciones de género en la OIT.

Aplicación

12. La aplicación de esta política de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género requiere el compromiso, la participación y la contribución constantes de todos y cada uno de los miembros del personal. La responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en lo que respecta a la aplicación eficaz de dicha política incumben a los administradores principales, a los directores regionales y a los administradores de programas. Los especialistas en cuestiones de género y los puntos locales desempeñarán una función especial de catalizadores. En este proceso se informará y consultará plenamente al Comité del Sindicato del Personal.
13. La presente política forma parte de la transición en curso para convertir a la OIT en una Organización moderna y eficiente, capaz de hacer frente a los desafíos que están surgiendo. El compromiso de la OIT para con la igualdad entre los sexos se reflejará en el nuevo sistema de formulación estratégica del presupuesto, en las nuevas estrategias y políticas de recursos humanos, en las funciones de supervisión y evaluación y en las actividades de cooperación técnica. El Consejo de Administración y nuestros mandantes estarán plenamente informados de los avances realizados para aplicar dicha política.