



Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género

Aplicación de la política de la OIT sobre igualdad

de género para lograr el trabajo decente

tanto para las mujeres

como para los hombres





“Desde 1999, la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo 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.”

Guy Ryder, Director General de la OIT

¿En qué consiste el Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género?

El Plan de Acción, encomendado por la Política de la OIT sobre Igualdad entre los sexos, es una herramienta estratégica para lograr el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Cada Plan de Acción se centra en resultados y está vinculado con el marco estratégico y el programa y presupuesto de la Organización. El Plan de Acción utiliza metas para los indicadores, las cuales se formulan tras la celebración de consultas con departamentos estratégicos. Estos responsables institucionales realizan un seguimiento y dan cuenta periódicamente de la evolución en la consecución de las metas y de las medidas correctivas adoptadas en caso de deficiencias.

El Plan de Acción está ideado para ayudar a los mandantes de la OIT – gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores – con sus contribuciones destinadas a hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en 2030, en particular, lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, el trabajo decente para todos, y la reducción de la desigualdad. Además, los ODS guardan relación con los indicadores de los resultados previstos en 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), con el cual el Plan de Acción de la OIT guarda conformidad.

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 el mundo del trabajo. El Plan de Acción especifica estrategias internas de incorporación cuyo avance se mide en términos de personal, sustancia y estructura. Estas estrategias inciden directamente en la eficacia del logro de las metas correspondientes a los resultados establecidos en el correspondiente programa y presupuesto.

Responsables institucionales del Plan de Acción:

- *Equipo de Dirección*
- *Directoras y Directores Generales Adjuntos*
- *Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)*
- *Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)*
- *Oficina de Evaluación (EVAL)*
- *Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO)*
- *Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV)*
- *Departamento de Gestión Financiera (FINANCE)*
- *Departamento de Investigaciones (RESEARCH)*
- *Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM)*

Razón de ser del Plan de Acción

La promoción de la igualdad de género forma parte de la esencia del mandato de justicia social la OIT. El Preámbulo de su Constitución de 1919 alude específicamente a la mujer, y también a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Este compromiso se reafirma en muchas normas del trabajo, declaraciones y resoluciones de alcance internacional cuya finalidad es asegurar la igualdad de género mediante la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados laborales.

La Política de la OIT sobre Igualdad entre los sexos, anunciada en 1999, especifica como herramienta funcional un Plan de Acción que debe formularse en el marco de un proceso de consulta en el que participará el personal de distinto nivel de las oficinas exteriores y la Sede. La política, cuya versión actualizada se incluye como anexo al Plan de Acción 2016-2017, pone de relieve las esferas prioritarias ya citadas – personal, sustancia y estructura – y recalca que la OIT debe asumir un papel de liderazgo en el logro de la igualdad de género.

Destinatarios del Plan de Acción

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 el tratamiento de las cuestiones de género en todo el ámbito y los niveles de su trabajo. Los beneficiarios últimos del Plan de Acción son los mandantes tripartitos. Otros actores interesados son los asociados para el desarrollo, académicos y expertos, el personal de las Naciones Unidas, y representantes de la sociedad civil.

“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.”

Política de la OIT sobre Igualdad entre los sexos

Finalidad del Plan de Acción

El Plan de Acción permite realizar una supervisión del avance o las deficiencias, en particular, en materia de resultados, liderazgo, programación, cooperación para el desarrollo, control y asignación de recursos, y estructura y paridad de género. También se supervisa el progreso en términos de cultura institucional, evaluación de la capacidad, desarrollo de la capacidad, creación y difusión de conocimientos, seguimiento y notificación, evaluación, auditoría y coherencia.

¿Ejecución del Plan de Acción?

Una estrategia pluridimensional de ejecución supone los elementos siguientes:

- **Vinculación con las actividades de todo el ámbito institucional, y fortalecimiento de las mismas**

como el eje de política transversal del marco estratégico de la OIT para 2016-2017 sobre igualdad de género y no discriminación. Por ejemplo, con el Plan de Acción 2016-2017 se supervisan aquellos resultados de los programas en los países clasificados entre los que tienen perspectiva de género.

- **Focalización en los resultados en el ámbito nacional**

en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), a través de los cuales la OIT aporta conocimientos técnicos especializados y asistencia práctica. Desde 2008, los Planes de Acción han permitido supervisar el grado hasta el cual los indicadores de los PTDP tienen una perspectiva de género.

- **Fomento de la transparencia y el diálogo**

para difundir más y potenciar los logros, y para dar relieve a las lecciones aprendidas y que propicien una mayor efectividad de las actividades futuras. La transparencia sobre los resultados de las evaluaciones independientes de los Planes de Acción, en particular sobre las deficiencias, a la hora de presentarlos al Consejo de Administración, permite que los mandantes orienten mejor a la OIT en cuanto al diseño y la ejecución de los Planes subsiguientes. Ello también fomenta una cultura institucional favorable al diálogo social incluyente y constructivo en todos los niveles en materia de igualdad de género.

- **Comunicación e intercambio de conocimientos sobre las estrategias y las redes mundiales**

tal como la que mantienen unos 40 organismos de las Naciones Unidas cuyos Planes de Acción guardan conformidad con el ONU-SWAP; esto ofrece a la OIT la posibilidad de compartir las lecciones aprendidas y promover planteamientos del mundo del trabajo con una perspectiva de género en relación con los ODS. Las buenas prácticas y estrategias relacionadas con el Plan de Acción se promueven también en eventos de intercambio de conocimientos y en instituciones académicas, incluidos el campus de las Naciones Unidas y el Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín. Estos son algunos de los componentes de la estrategia de comunicación del Plan de Acción.

Rendición de cuentas por los resultados del Plan de Acción

El Consejo de Administración – ante el cual, la política de la OIT sobre igualdad de género prevé se ha de informar plenamente del avance en la ejecución del Plan de Acción – tiene un papel decisivo y dinámico en la revisión de los resultados en la ejecución. El Consejo de Administración recibe informes periódicos en los que se resumen las evaluaciones independientes de la ejecución del Plan de Acción, recomendaciones del evaluador, y propuestas de planteamientos para los Planes de Acción ulteriores. En el marco de este examen, el Consejo de Administración proporciona orientaciones estratégicas basadas en las opiniones, experiencias y necesidades de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los resultados de la supervisión anual del Plan de Acción se comunican al Consejo de Administración de la OIT y también a ONU Mujeres, organismo encargado de coordinar la presentación de informes a la Asamblea General y a otros órganos de gobernanza, tales como la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE). En 2012, esta Junta, integrada por Jefes de organismos de las Naciones Unidas y presidida por el Secretario General, decidieron que el ONU-SWAP sería el marco para la incorporación de las cuestiones de género y se aplicaría en todo el ámbito del sistema. Los informes del Secretario sobre incorporación de las consideraciones de género al Consejo Económico y Social (ECOSOC), en los que se resumen resultados y tendencias en relación con el ONU-SWAP, incluyen algunas buenas prácticas de la OIT.

En marzo de 2016, el Consejo de Administración de la OIT, tras recibir la información sobre los resultados de una evaluación independiente del Plan de Acción 2010-2015 y el planteamiento propuesto para el Plan de Acción para el periodo 2016-2017:

- *solicitó al Director General que finalizara y aplicara el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017, a la luz de las recomendaciones contenidas en la evaluación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015, y tomando en consideración las orientaciones del Consejo;*
- *decidió examinar los resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017 en una reunión futura del Consejo de Administración, y proporcionar pautas para guiar sus planes de acción futuros; y*
- *solicitó al Director General que “ tomara en consideración sus orientaciones a la hora de dar cumplimiento al mandato de la OIT por lo que se refiere a promover la igualdad de género en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2016-2017, de preparar el próximo marco estratégico y las futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y de prever la asignación de recursos extrapresupuestarios.”*

Decisión sobre el punto 11° del orden del día: 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.

¿Quién se encarga de la ejecución del Plan de Acción, y quién rinde cuentas?

La política de la OIT sobre igualdad de género prevé que todo el personal de la OIT debe participar en la ejecución del Plan de Acción, contribuir al mismo y comprometerse con este cometido, y que la responsabilidad y la rendición de cuentas en la materia corresponde a los directivos/as superiores, directores/as regionales, y jefes/as de los programas.

La Red de Género – compuesta de especialistas en género en el terreno, coordinadores/as de las cuestiones de género en la Sede, y puntos focales de todas las oficinas y de la Sede – tienen una función catalizadora.

El Servicio de Género, Igualdad y Diversidad coordina la Red, y, junto con los servicios de asesoramiento, respalda la ejecución del Plan de Acción y el intercambio de conocimientos, además de intervenir en el aumento de la capacidad.

El Director General de la OIT es el responsable último de la formulación de políticas y del desempeño institucional en la esfera de la igualdad de género, conforme a lo previsto en la política en la materia, y da cuenta de la ejecución del Plan de Acción al Consejo de Administración.

Los departamentos de la Sede que son responsables institucionales de los indicadores del Plan de Acción se encargan de supervisar la evolución hacia la consecución de las metas y de suministrar la documentación pertinente.

Las sucesivas evaluaciones independientes han detectado estrangulamientos en el nivel directivo medio, instancia vital para promover la igualdad de género, pues facilita su incorporación en toda la labor. Por ello, el Consejo de Administración ha pedido que en el Plan de Acción se refuercen las modalidades de rendición de cuentas y se especifiquen las funciones y responsabilidades específicas en relación con la ejecución, incluidos los mecanismos de rendición de cuentas.

Funciones y responsabilidades en relación con la mejora de la igualdad de género en la labor de la OIT

Director-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 más capacidad de los mandantes para incorporar la perspectiva de género, a través de los especialistas empleadores y trabajadores, otros miembros del personal pertinentes, y especialistas superiores de género.
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/as, responsables de asegurar que se asignan suficientes recursos humanos y financieros para lograr resultados e indicadores basados en el género en las esferas programáticas.

Programas de Trabajo Decente por País

Porcentaje de programas de trabajo decente por país en los que figuran indicadores, el 35% de los cuales, como mínimo, contemplan en desglose por sexo y/o incluyen cuestiones de género

0%

2008-09

17%

2010-11

29%

2012-13

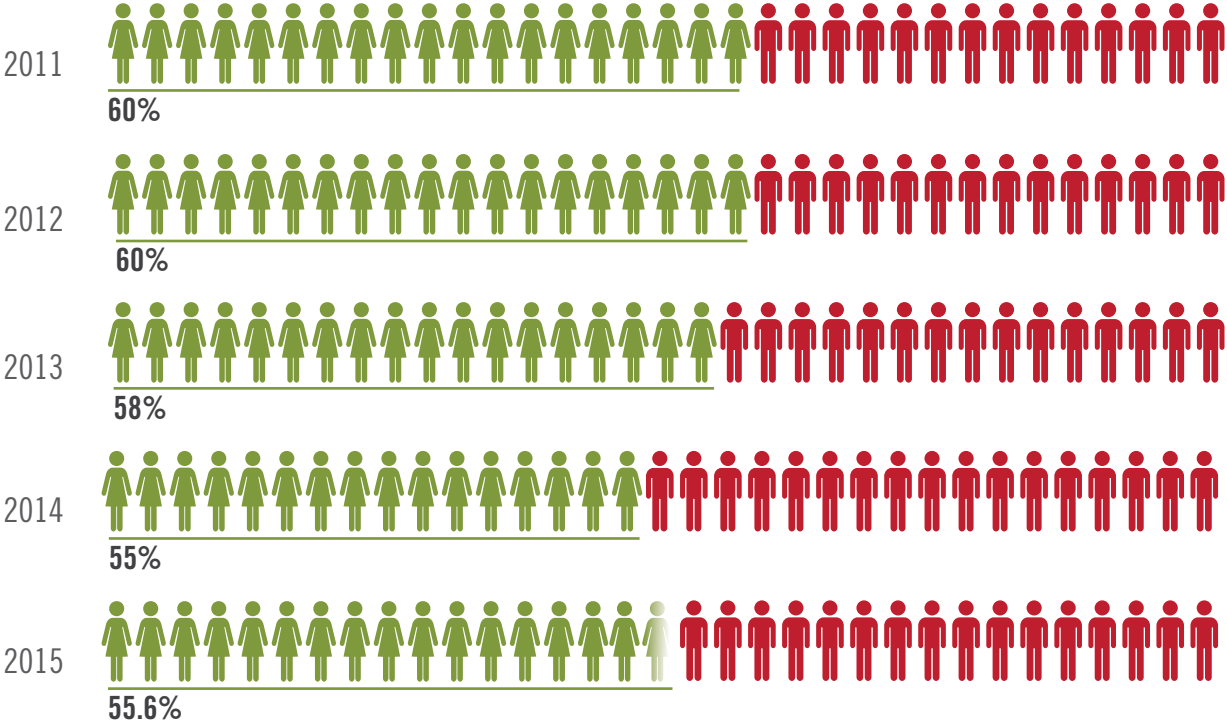
50%

2014-15



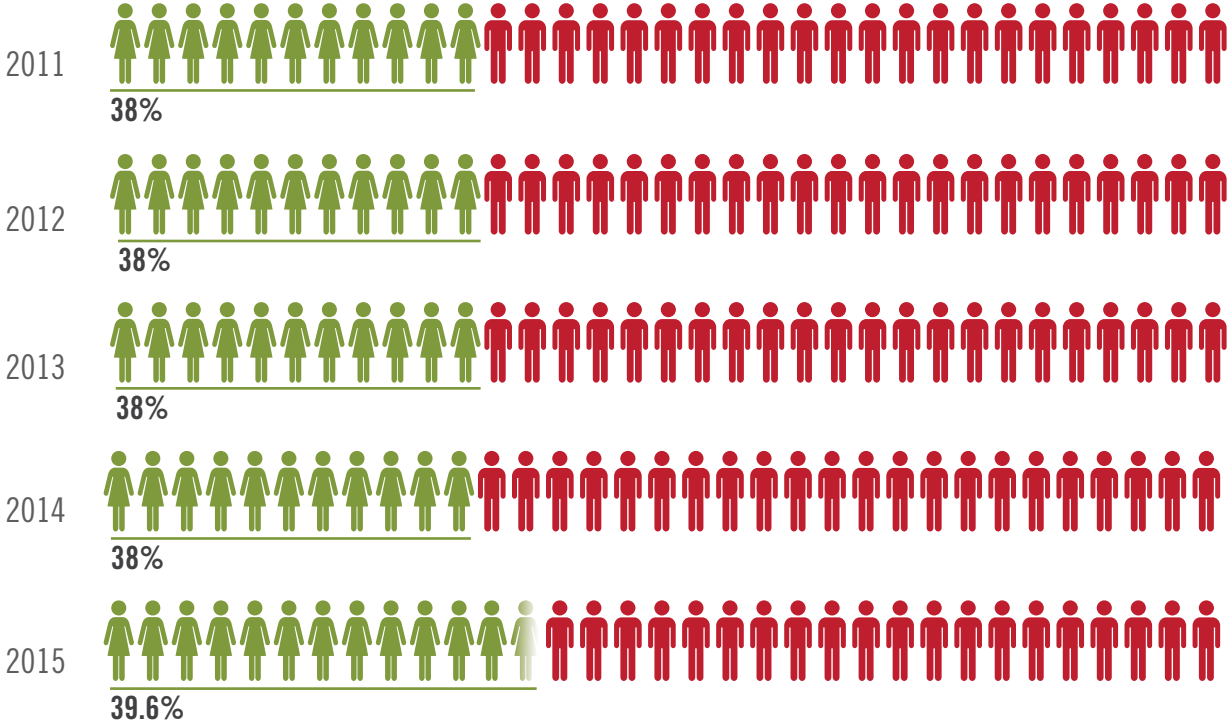
Las mujeres en el cuadro orgánico de la OIT

Categorías P2 a P4



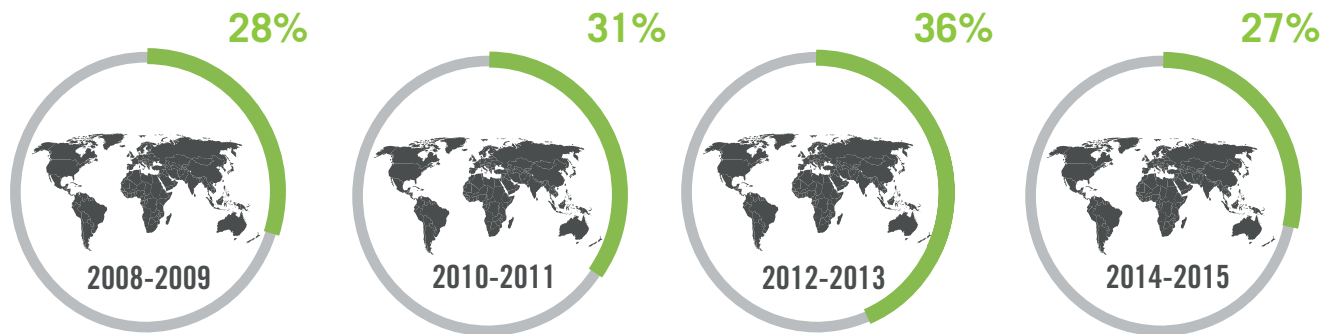
Las mujeres en cargos superiores y directivos de la OIT

Categorías P5, D1 y D2



La perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo

El proyecto “incluye la igualdad de género en los resultados, y algunos productos y/o actividades abordan específicamente las cuestiones de género” o “el principal objetivo declarado del proyecto es promover la igualdad de género, y los resultados y las actividades están diseñadas para promover la igualdad de género.”



“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 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 debemos 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... Confío en que estaremos a la altura del reto que nos hemos impuesto.”

Guy Ryder, Director General de la OIT



Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22, Suiza
tel. +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged