



Consejo de Administración

326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/INS/11

Sección Institucional

INS

Fecha: 22 de febrero de 2016

Original: inglés

UNDÉCIMO PUNTO 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

Finalidad del documento

En el presente documento se resumen los resultados del informe final de la evaluación independiente del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015, prestando especial atención a sus conclusiones y recomendaciones. Asimismo, se exponen las líneas generales de las propuestas de la Oficina para el diseño del Plan de Acción 2016-2017, tomando en consideración los resultados de dicha evaluación.

Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones con respecto a la finalización y la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017, en particular en lo que se refiere a la presentación de informes, y a que solicite al Director General que tome en consideración estas 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, de preparar el próximo marco estratégico y las futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y de prever la asignación de recursos extrapresupuestarios (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 32).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: Reforzar la capacidad de la OIT de promover la igualdad de género para un desarrollo incluyente y sostenible.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión.

Unidad autora: Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (GED/WORKQUALITY).

Documentos conexos: GB.307/16/1, GB.312/INS/12, GB.313/INS/INF/1, GB.316/LILS/1, GB.317/INS/12/3.

I. Introducción

1. La promoción de la igualdad de género es un aspecto esencial del mandato de la OIT. La adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que se reafirma el consenso universal en cuanto al carácter fundamental de la igualdad de género y su contribución al logro de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ha reforzado la importancia del mandato de la OIT en lo que atañe a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.
2. La política de la OIT en materia de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género (política de igualdad de género) dispone que 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, en particular a través de una acción cuyos efectos habrán de reforzarse mutuamente en los ámbitos de la dotación de personal, las cuestiones sustantivas y las disposiciones estructurales¹. Así, pues, se han adoptado planes de acción sucesivos destinados a poner en práctica esta política. En concreto, el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015, articulado con el Marco de Políticas y Estrategias, se dividía en tres fases que coincidían con los ciclos del programa y presupuesto, y se centraba en los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género y en los resultados programáticos relacionados con esta cuestión.
3. En el marco de dicho Plan de Acción se preveía la preparación de un informe sobre los progresos realizados en mitad de período y de un informe final². Los avances en cuanto a los resultados programáticos relacionados con el género se resumieron en los informes bienales sobre la aplicación del programa. Tras someter a debate el informe de evaluación de mitad de período en 2013³, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que continuara aplicando el Plan de Acción con vistas a maximizar los resultados antes de la realización de una evaluación independiente al final de la Fase III. Asimismo, pidió a la Oficina que a la hora de configurar la Fase III armonizara de una manera más estrecha los indicadores de la OIT con los del Plan de Acción para todo el sistema de las naciones unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP)⁴.

II. Evaluación final independiente

4. La evaluación pone de relieve los avances, las lagunas y las dificultades que se han observado en la ejecución del Plan de Acción. Asimismo, las orientaciones que aporta sirven de fuente de conocimientos y de base para las decisiones de la gestión interna, en la óptica de constituir un documento de referencia importante para la elaboración del próximo plan de acción. Los aspectos evaluados son la pertinencia, la validez del diseño, la eficiencia, la eficacia de los mecanismos de gestión, y el impacto y la sostenibilidad del Plan de Acción 2010-2015. La evaluación se basó, de hecho, en un amplio examen de los documentos relacionados con los resultados y los avances en la incorporación de las consideraciones de género, en entrevistas con personal de la sede y las oficinas exteriores

¹ Circular núm. 564 del Director General, 17 de diciembre de 1999.

² El esbozo del Plan de Acción propuesto se presentó en el documento GB.307/16/1. Véase también el documento GB.313/INS/INF/1.

³ Documento GB.317/INS/12/3.

⁴ Documento GB.317/PV.

(de categoría G, P y D), mandantes y consultores, y en una encuesta aleatoria dirigida al personal de la categoría de servicios orgánicos.

A. Resultados generales

5. Se constató que el Plan de Acción concordaba plenamente con el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. En particular, llevaba a la práctica la política de igualdad de género, hacía un llamamiento en favor de la ejecución del Programa de Trabajo Decente atendiendo a las cuestiones de género y guardaba relación con la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2009 relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente y con los enunciados de resultados del Programa y Presupuesto sobre «igualdad de género y no discriminación». En líneas generales, todos los indicadores se armonizaron con el ONU-SWAP (véase la parte III, sección B).
6. Se hizo hincapié en que la medición de los resultados del Plan de Acción es sólo una forma de evaluar los avances en el terreno de la igualdad de género, de modo que ello debe ir acompañado por otros procesos, sobre todo en la perspectiva de cambiar las actitudes y de desarrollar la capacidad. Entre éstos, cabe citar: la posibilidad de expresar una visión renovada de la igualdad de género como declaración de políticas nueva o actualizada; la adopción de un enfoque centrado en los indicadores de generación de conocimientos y de comunicación del ONU-SWAP, y la formación continua del personal de la OIT en relación con el significado práctico de la igualdad de género en el mundo del trabajo en la actividad laboral cotidiana.

B. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género

7. El Plan de Acción comprende 18 indicadores que guardan relación con los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género: indicadores sobre dotación de personal (ocho); indicadores sobre cuestiones sustantivas (siete), e indicadores sobre disposiciones estructurales (tres).

Dotación de personal

8. Se considera que globalmente se lograron avances, si bien podría progresarse más en relación con algunos indicadores. De hecho, las metas establecidas en la Fase III del Plan de Acción en 2014-2015 se alcanzaron o incluso se superaron con respecto a cinco de los indicadores sobre dotación de personal (véase el cuadro 1)⁵.
9. En cuanto al indicador de paridad de género, hay que señalar que si bien en 2015 las mujeres ocupaban casi el 45 por ciento de los puestos de categoría profesional o superior, representaban sólo el 35 por ciento de la totalidad de los funcionarios de nivel P.5 y superior (en el año 2010, estos índices eran del 43 y el 34 por ciento, respectivamente). Desde 2010 no se ha producido, pues, un progreso notable, y en los 12 meses anteriores a la evaluación, se ha observado incluso una tendencia clara al aumento del personal masculino en los niveles P.4 y P.5.

⁵ Los resultados de estos indicadores han sido actualizados por el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Puede obtenerse información sobre la Fase III en la dirección http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351454/lang--es/index.htm.

10. No se dispuso de resultados con respecto a la meta correspondiente al indicador 7 (porcentaje del personal jerárquico al que el personal califica de favorable a un entorno en el que se valora la diversidad, incluso con respecto a las cuestiones de género), pese a que la evaluación considera que se trata de uno de los indicadores más importantes. Para asegurar que el personal directivo se ocupa de las cuestiones de igualdad de género debe adoptarse un enfoque más firme, pues la aplicación de medidas al respecto depende de dicho personal. La OIT debe velar por que la evaluación de la igualdad de género se integre en los valores y las competencias fundamentales de todo el personal, especialmente a nivel de P.4 y de categorías superiores. Es esencial que se imparta formación a los funcionarios de la sede y las oficinas exteriores, y que se refuercen los sistemas de rendición de cuentas tanto con respecto a los directores como al resto del personal, en particular mediante la utilización de objetivos y resultados relacionados con la integración de la perspectiva de género en los planes de trabajo y las evaluaciones de los funcionarios. En este contexto, se planteó examinar los sistemas de retribución y sanciones en relación con el desempeño del personal en el ámbito de la igualdad de género.

Cuestiones sustantivas

11. Se observaron avances con respecto al indicador 9, pues se exigía que en el 100 por cien de los textos acerca de la estrategia relativa a los resultados del Programa y Presupuesto se incluyese una sección titulada «igualdad de género y no discriminación». Sin embargo, el informe sobre la aplicación del programa no se finalizó a tiempo para medir los resultados correspondientes al indicador 10 (porcentaje de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto que se comunican en relación con resultados específicos a cuestiones de género). Hay que señalar que varias de las metas correspondientes a los indicadores sobre cuestiones sustantivas no se alcanzaron (véase el cuadro 1).
12. La reciente creación de un marcador para el eje de política transversal relativo a la igualdad de género y la no discriminación podría contribuir a asegurar que la igualdad de género se refleje de forma más adecuada en los resultados del Programa y Presupuesto. Sin embargo, se hizo hincapié en la necesidad de que exista un sistema de formación y de presentación de informes con respecto a la aplicación de los resultados. En lo que concierne a la igualdad de género en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y en las propuestas de cooperación técnica, se observó que la etapa de evaluación tuvo lugar demasiado tarde para poder incorporar la perspectiva de género. Así lo ilustraron los malos resultados de los proyectos de cooperación técnica, pues las trabas para alcanzar la meta se habían incluso incrementado desde el inicio del Plan de Acción, pese a la existencia de un marcador sobre género, situación que fue calificada de «alarmante» en la evaluación. Debe mejorarse la sensibilidad a las cuestiones de género en la cooperación técnica para que se conviertan en un vector importante de la eficacia de la cooperación para el desarrollo.

Disposiciones estructurales

13. La meta se alcanzó solamente con respecto al indicador 16, dado que en todas las unidades de la sede y en las oficinas exteriores había un punto focal para las cuestiones de género (véase el cuadro 1). No obstante, en la evaluación se indicó que si se dispusiese de más recursos humanos y financieros, podría llevarse a cabo una labor extensa en el contexto de la Red de Género. Aunque no se alcanzó el objetivo correspondiente al indicador relativo a las evaluaciones de estrategias independientes, PTDP y proyectos, que incluyen una evaluación de las dimensiones de género, se llegó a la conclusión de que los procesos de evaluación y el seguimiento de orientaciones son buenas prácticas que comienzan a consolidarse.

Cuadro 1. Resultados conseguidos con respecto a los indicadores del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015

	Metas 2014-2015	Resultados
DOTACIÓN DE PERSONAL		
Indicador 1 Porcentaje de puestos profesionales y de categoría superior ocupados por mujeres	2010-2015: lograr la paridad de género	Alcanzada: 45 por ciento de los puestos profesionales y de categoría superior están ocupados por mujeres No alcanzada: Sólo el 35 por ciento de los puestos de categoría P.5 o superior están ocupados por mujeres
Indicador 2 Porcentaje de secciones del material didáctico para talleres de formación sobre gestión y liderazgo en las que se incorporan las cuestiones de género	No se aplica	Logro situado en un 30 por ciento
Indicador 3 Porcentaje de mujeres participantes en talleres sobre gestión y liderazgo	49 por ciento	52 por ciento
Indicador 4 Número de oportunidades de formación ofrecidas al personal de los servicios generales	12	32
Indicador 5 Número de medidas vigentes que tienen en cuenta las cuestiones de género y/o las cuestiones familiares	Una adicional	Convenio colectivo sobre la protección de la maternidad firmado
Indicador 6 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	60 por ciento	35 por ciento: competencias 97 por ciento: sensibilidad de género
Indicador 7 Porcentaje del personal jerárquico al que el personal califica de favorable a un entorno en el que se valora la diversidad, incluso con respecto a las cuestiones de género	No se aplica	Resultados no disponibles
Indicador 8 Número de iniciativas emprendidas o medidas adoptadas para fortalecer y/o aplicar el convenio colectivo para la prevención y solución de conflictos, incluso en materia de acoso sexual	Dos	No alcanzada: una sola meta lograda
CUESTIONES SUSTANTIVAS		
Indicador 9 Porcentaje de estrategias para el logro de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto que incluyen componentes orientados a la acción para incorporar la perspectiva de género	100 por ciento	100 por ciento
Indicador 10 Porcentaje de resultados previstos en el Programa y Presupuesto, en cuya rendición de cuentas se precisan los que son específicos de género	100 por ciento	Resultados no disponibles
Indicador 11 Porcentaje de recomendaciones formuladas en informes de auditorías participativas de género a unidades de la sede y oficinas exteriores de la OIT a las que se ha dado curso	50 por ciento	No alcanzada

	Metas 2014-2015	Resultados
Indicador 12 Porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en los que figuran indicadores, de los cuales el 35 por ciento, como mínimo, incluye cuestiones de género	100 por ciento	No alcanzada: logro situado en un 50 por ciento
Indicador 13 En el mandato del Departamento de Investigación y en la descripción de los principales informes insignia de la OIT se incorporan datos y análisis desglosados por sexo	En los informes de referencia más importantes de la OIT: <i>Tendencias Mundiales del Empleo; Informe sobre el Trabajo en el Mundo; Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo</i>	No alcanzada
Indicador 14 Porcentaje de acuerdos de asociación OIT/donantes en los que se incorpora la perspectiva de género, tanto respecto de la orientación de las políticas como de los aspectos operacionales	80 por ciento	No alcanzada: logro situado en un 67 por ciento
Indicador 15 Porcentaje de proyectos y programas de cooperación técnica de la OIT clasificados en IRIS con el marcador de género uno o dos (perspectiva de género escasa o inexistente)	15 por ciento	No alcanzada: la perspectiva de género es escasa o inexistente en un 73 por ciento de los casos
DISPOSICIONES ESTRUCTURALES		
Indicador 16 Número de unidades de la sede y de oficinas exteriores que carecen de un punto focal para las cuestiones de género	Ninguna	Alcanzada (todas las unidades de la sede y de oficinas exteriores tienen un punto focal para las cuestiones de género)
Indicador 17 Porcentaje de puntos focales de sexo masculino para las cuestiones de género en las unidades de la sede y en las oficinas exteriores	45 por ciento	No alcanzada: sede: 37 por ciento; oficinas exteriores: 12 por ciento
Indicador 18 Porcentaje de los mandatos aprobados para la realización de evaluaciones de estrategias independientes, PTDP y proyectos que incluyen una evaluación de las dimensiones de género	100 por ciento	No alcanzada: logro situado en un 49 por ciento

C. Resultados programáticos relacionados con el género

14. La evaluación examinó las esferas de resultados sobre igualdad de género en los objetivos estratégicos de la OIT de los tres programas y presupuestos correspondientes. Si bien debía incluirse un texto breve sobre la igualdad de género y la no discriminación en cada enunciado de estrategia de los 19 resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2014-2015, resultó complicado discernir si estas estrategias se aplicaban, pues la mayoría eran de carácter general y carecían de un enfoque centrado en los resultados. Además, en ninguna se destinaban de forma específica recursos para la igualdad de género. Esencialmente, es necesario poner mayor énfasis en el diálogo sobre políticas para promover este objetivo. Asimismo, se recomienda que en el conjunto de la OIT se utilice un marco sencillo de análisis de género.
15. La comunicación de información sobre los resultados programáticos relacionados con el género debía aparecer reflejada en los informes sobre la aplicación del programa; sin embargo, como estos informes se han venido reduciendo con el paso del tiempo, se cree

que la OIT podría estar comunicando menos información de la requerida con respecto a los logros en materia de género. La evaluación llegó también a la conclusión de que la OIT es el líder mundial en materia de asesoramiento sobre políticas en una serie de ámbitos, como la protección de la maternidad, la igualdad de remuneración, los trabajadores domésticos, las diferencias salariales por razón de sexo, la iniciativa empresarial de las mujeres y su presencia en las empresas y los puestos de gestión. La financiación que la OIT ha recibido de Noruega y Suecia ha sido fundamental para integrar las cuestiones de género en diversos resultados.

16. En la evaluación se observa que la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo debería constituir una orientación adecuada para el trabajo que la OIT lleve a cabo en el área de la igualdad de género en los próximos años, además de proporcionar mayor visibilidad a estas labores. En este marco se incluyen tanto el componente mundial como las áreas temáticas, entre las que figuran el acceso al trabajo, la igualdad de remuneración y los salarios bajos, la economía del cuidado y la violencia, las cuales están presentes en muchos de los resultados de política. No obstante, pese a que en el Programa y Presupuesto para 2016-2017 se hace referencia a esta iniciativa, no existe un resultado específico en relación con la igualdad de género y la no discriminación. Resulta, pues, necesario que se continúe clarificando el papel que esta cuestión desempeña como eje de política transversal y la forma en que los recursos serán asignados para asegurar que la igualdad de género sea verdaderamente el eje de las políticas.
17. A nivel operacional, las inquietudes con respecto a la igualdad de género deben formar parte del proceso de coordinación en torno a los diez resultados. En la evaluación se señala, además, la importancia de que un representante del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) o un coordinador de género participen en todos los equipos encargados de preparar los planes de trabajo correspondientes. Asimismo, se fomentó también la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.

D. Disposiciones de gestión

18. A pesar de que el Plan de Acción 2014-2015 establece claramente las funciones y responsabilidades, no todas las unidades a las que corresponde la responsabilidad principal siguen y miden los avances en el logro de los indicadores. De hecho, se consideró que las disposiciones actuales no son ni eficaces ni sostenibles, pues el seguimiento y la supervisión se dejan prácticamente en manos de los colegas de GED. Se hizo hincapié en que debe abordarse la cuestión de la rendición de cuentas en las tareas que la OIT lleve a cabo en el futuro en materia de igualdad de género. Las declaraciones de alto nivel de la dirección de la OIT podrían constituir un elemento catalizador, y GED podría ayudar en mayor medida a otros colegas, aunque en la evaluación se indica que para ello se precisarían recursos suplementarios. Se aludió particularmente al compromiso del Director General con la iniciativa internacional de defensores de género de Ginebra (*International Geneva Gender Champions*)⁶, y a la posibilidad de que todo el equipo directivo se sume a esta iniciativa.

E. Mandantes

19. Los esfuerzos que la OIT ha venido realizando para incrementar la representación de las mujeres en las delegaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo están dando

⁶ Esta iniciativa se puso en marcha en septiembre de 2015. Se trata de una red de decisores de Ginebra que a través de sus acciones pretenden cambiar la cultura y los programas institucionales. Véase la dirección <http://genevagenderchampions.net/guy-ryder/>.

algunos frutos ⁷. Se observó que el respaldo prestado a los mandantes a la hora de abordar las cuestiones de igualdad representaba un paso importante de cara a la igualdad de género en la práctica. Para lograr un impacto a largo plazo, es necesario centrarse más en los mandantes, en particular brindándoles apoyo para asegurar que sus programas de políticas incluyen cuestiones en materia de igualdad de género. El personal directivo de la sede y de las oficinas exteriores debe articular las cuestiones de igualdad con los mandantes, sin olvidar que es necesario prever las consecuencias que acarrea no abordar esta dimensión.

III. Elementos para elaborar el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017

A. Texto introductorio

20. El texto introductorio debería resaltar la pertinencia de las actividades de la Oficina en el ámbito de la igualdad de género, de conformidad con la Constitución de la OIT, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), así como con las normas internacionales del trabajo pertinentes. Puesto que el apoyo de los directivos fue descrito en la evaluación como el eje central a la hora de facilitar resultados, las declaraciones y los compromisos de alto nivel podrían incluirse también en esta sección.
21. La evaluación mostró también que el trabajo decente, la igualdad de género y la no discriminación son aspectos que ocupan un lugar destacado en la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Para alcanzar los ambiciosos objetivos de esta Agenda será necesario centrarse de forma específica en la igualdad de género en el mundo del trabajo. De cara al futuro, será, pues, esencial que se establezcan vínculos entre dichos objetivos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a fin de promover la concienciación al respecto y su impacto.

B. Armonización con el ONU-SWAP

22. La finalidad del ONU-SWAP, es aplicar la política para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el sistema de las Naciones Unidas, que fue aprobada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) ⁸. El ONU-SWAP, que viene operando desde 2012, abarca seis ámbitos de política que constan de 15 indicadores de desempeño comunes a todo el sistema de las Naciones Unidas. Dichos ámbitos de política son:
- *rendición de cuentas*: mayor rendición de cuentas en materia de resultados relativos a la igualdad de género entre el personal de todos los niveles, con miras a corregir las deficiencias detectadas en los ámbitos de política y en el terreno;
 - *resultados*: mejora de la gestión basada en resultados relativos a la igualdad de género;

⁷ En la 104.ª reunión de la CIT de junio de 2015, la proporción total de delegadas experimentó un ligero incremento, situándose en el 30 por ciento del número total de delegados; véase OIT: *Actas Provisionales* núm. 5B, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, junio de 2015, párrafo 15.

⁸ Documento CEB/2006/2.

- *seguimiento*: organización del seguimiento a través de la supervisión, la evaluación y la presentación de informes, incluida la recopilación de datos desglosado por sexo;
 - *recursos humanos y financieros*: asignación de recursos humanos y financieros suficientes, lo que comprende un mejor uso de los recursos actuales, una programación conjunta, la asignación de recursos adicionales en caso necesario, la armonización de los recursos con los resultados esperados y el seguimiento de la utilización de los recursos;
 - *capacidad*: desarrollo o fortalecimiento de la capacidad del personal y las calificaciones relativas a la incorporación de la perspectiva de género, y
 - *coherencia, gestión de los conocimientos y la información*: garantía de coherencia/coordinación y gestión de los conocimientos/información a nivel mundial, regional y nacional.
23. La JJE ha establecido el año 2017 como plazo máximo para el cumplimiento de todos los requisitos del ONU-SWAP; por consiguiente, el nuevo Plan de Acción de la OIT se ajustaría al ciclo del Programa y Presupuesto y a la última etapa del ONU-SWAP actual.
24. La idea es que los indicadores y criterios de medición del ONU-SWAP se utilicen como principales indicadores de desempeño del nuevo Plan de Acción. Se mantendrían, además, los indicadores y criterios de medición más importantes del Plan de Acción 2010-2015, entre los que figuran: indicadores que tienen en cuenta las cuestiones relativas al género en los PTDP; el marcador de género para la cooperación para el desarrollo, y el porcentaje de personal jerárquico que el personal califica de favorable a un entorno en el que se valore la diversidad. En la óptica de asegurar la función de liderazgo de la OIT con respecto a la igualdad de género, se fijarían metas encaminadas a cumplir y luego superar los requisitos establecidos en el marco del ONU-SWAP.

C. Rendición de cuentas y presentación de informes

25. La política de igualdad de género establece que su aplicación requiere «el compromiso, la participación y la contribución constantes de todos y cada uno de los miembros del personal», y atribuye la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en lo que respecta a su aplicación eficaz a los administradores principales, los directores regionales y los administradores de programas. Se considera que los especialistas en cuestiones de género y los puntos focales desempeñan la función de catalizadores. El nuevo Plan de Acción mantendría la responsabilidad citada y reforzaría las modalidades de rendición de cuentas establecidas en la política. Por su parte, GED seguiría desempeñando una función de coordinación.
26. Actualmente, los departamentos pertinentes (unidades con responsabilidad principal) proporcionan a GED las cifras correspondientes a los distintos indicadores, y, a su vez, este servicio las compila y transmite a las Naciones Unidas. Lo que se propone es que la responsabilidad relativa a la presentación de informes en línea en el marco del ONU-SWAP, en cuanto a indicadores específicos, se confíe progresivamente a las unidades con responsabilidad principal.
27. Las metas y los criterios de medición correspondientes a cada indicador se determinan a través de un proceso de consulta y participación. Habida cuenta de la atención prioritaria que el ONU-SWAP presta a la rendición de cuentas y a la cultura institucional, se podría contemplar la utilización de un mecanismo específico de nivel superior para asegurar que

la alta dirección lleve a cabo la rendición de cuentas y asuma firmemente su liderazgo, como se prevé en el marco del ONU-SWAP.

28. La política de igualdad de género de la OIT dispone que se debe informar al Consejo de Administración y a los mandantes de todos los avances que se registren en su aplicación. Los resultados correspondientes al ONU-SWAP figuran en el Informe del Secretario General al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). Asimismo, la JJE ha solicitado que se presenten informes bianuales al respecto a sus comités de alto nivel. En la evaluación se llegó a la conclusión de que esta tarea podía simplificarse, dado que la OIT ha puesto en marcha procesos separados de presentación de informes en el marco del Plan de Acción y del ONU-SWAP.
29. Aunque la presentación de informes en el marco del ONU-SWAP sería el principal mecanismo para seguir los avances registrados en el contexto del Plan de Acción 2016-2017, el Consejo de Administración tal vez estime conveniente examinar la aplicación a fines de 2017, coincidiendo con el final del período de aplicación del ONU-SWAP actual. Asimismo, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno proporcionar orientación con respecto a los planes de acción futuros.

D. Formato y visibilidad

30. En la evaluación se puso de relieve la necesidad de recordar al personal de la Oficina que la igualdad de género forma parte del mandato de justicia social de la OIT, y que el Plan de Acción es útil a tal efecto, siempre y cuando el personal conozca su contenido. En este sentido, se recomendó difundir una versión abreviada del Plan de Acción, dado que el texto contiene numerosos cuadros detallados y enlaces a la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 que podrían dificultar la comprensión de la política de igualdad de género. En este contexto, se hizo alusión a la mayor sencillez de la presentación de la Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017⁹.
31. Podría desarrollarse una estrategia de comunicación para incrementar la visibilidad del Plan de Acción y poner de relieve que su contenido incumbe a todo el personal. Los coordinadores de resultados, en colaboración con GED, podrían preparar reseñas de una página explicando cómo la igualdad de género y la no discriminación impulsan cada uno de los diez resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto. Estas reseñas servirían de complemento a la reseña sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en relación con la igualdad de género y la no discriminación, que está siendo elaborada por la Oficina.

Proyecto de decisión

32. El Consejo de Administración:

- a) *solicita al Director General que finalice y aplique 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;*

⁹ http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_370773/lang--es/index.htm.

- b) *decide 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*

- c) *solicita al Director General que tome 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.*