# Equipo de Especialistas en Normas Técnicas con Perspectiva de Género (GRS) del WP.6

# Mejores prácticas en planes de acción de género

## Recomendación U: Normas Técnicas y Estándares con Perspectiva de Género

# Plantilla de mejores prácticas

*El objetivo del Equipo de Especialistas en Normas Técnicas con Perspectiva de Género (GRS) de la CEPE es garantizar que las normas y las prácticas de elaboración de normas respondan mejor a las necesidades de las mujeres y las niñas. El desarrollo y la difusión de mejores prácticas es una de las actividades fundamentales de la Iniciativa. Al compartir las prácticas desarrolladas a nivel nacional, los organismos de normalización podrán desarrollar planes de acción de género cada vez más eficaces. Se invita a todos los organismos de normalización a completar la plantilla de mejores prácticas y a compartir su experiencia en el desarrollo de un plan de acción de género (GAP). Esta plantilla pretende resumir las consideraciones, actividades y experiencias fundamentales del plan de acción de su organización. Nota: Somos conscientes de que la clasificación puede ser diferente y que algunas organizaciones denominan su plan de acción de género (GAP) como «estrategia/plan de igualdad». Tenga en cuenta que no todas las preguntas son obligatorias; si no desea responder o no puede proporcionar información, simplemente deje la respuesta en blanco.*

*Aceptamos contribuciones en las que se detalle el plan de acción de género (GAP) o la estrategia de igualdad de género de su organización siempre y cuando utilicen la plantilla de abajo, sin modificar los márgenes o las preguntas. Las contribuciones completadas deben enviarse a la secretaría del Equipo de Especialistas en Normas Técnicas con Perspectiva de Género a la siguiente dirección: regulatory.cooperation@un.org*

*Las organizaciones también pueden actualizar sus respuestas con la frecuencia que sea necesaria; envíe una presentación completa actualizada a la secretaría. Mantendremos cada copia fechada en el sitio web a menos que se indique lo contrario.* [*https://unece.org/trade/wp6/GAP-repositorio*](https://unece.org/trade/wp6/GAP-repositorio)

*Estas contribuciones de mejores prácticas no comprometen de ninguna manera a las Naciones Unidas o al Grupo de Trabajo sobre Políticas de Cooperación en Materia de Regulación y Normalización (WP.6) y no constituyen ningún tipo de refrendo. Las contribuciones se presentan tal cual; solo se ha revisado su gramática y ortografía.*

|  | **Preguntas** | **Respuesta** |
| --- | --- | --- |
| **Identidad de la organización** | | |
| 1 | ¿Tipo de organismo de normalización? (Nacional, regional, internacional) |  |
| 2 | Nombre del organismo de normalización |  |
| 3 | ¿País/región donde opera? |  |
| 4 | Datos de contacto |  |
| **Antecedentes** | | |
| 5 | ¿Qué motivó la creación del plan de acción de género (GAP)? |  |
| 6 | ¿Cuándo puso en marcha su organización su plan de acción de género? |  |
| 7 | ¿Su organización ha firmado la Declaración sobre la Integración de Perspectiva de Género en Normas Técnicas y Estándares, y dentro de su Proceso de Desarrollo de la CEPE? |  |
| **Creación del plan de acción de género (GAP)** | | |
| 8 | ¿Cuáles son los objetivos principales del GAP de su organización? |  |
| 9 | ¿Su organización utilizó un enfoque participativo y flexible a la hora de elaborar el GAP? |  |
| 10 | ¿Se usó un proyecto piloto para probar el GAP antes de ponerlo en marcha? |  |
| 11 | ¿Su organización consultó con otros organismos de normalización antes de elaborar su GAP? (Por ejemplo, si la organización tuvo en cuenta los logros y dificultades de otros organismos de normalización).  En caso afirmativo, ¿de qué organizaciones se trata? |  |
| **Adhesión institucional** | | |
| 12 | ¿El plan goza de una amplia aceptación entre el personal directivo? En caso afirmativo, ¿cómo se manifiesta? (Por ejemplo, iniciativas normativas promovidas por la dirección, programas de formación descendentes) |  |
| 13 | ¿Quién puso en marcha el plan de acción de género dentro de la organización? (Dirección de la organización, responsables de los departamentos, personal de plantilla) |  |
| 14 | ¿El GAP se aplica en todos los niveles de la organización? |  |
| 15 | ¿El GAP se aplica y se evalúa a lo largo del proceso de elaboración de normas? |  |
| 16 | ¿El GAP promueve la responsabilidad individual en materia de igualdad de género? Si es así, ¿cómo? |  |
| 17 | ¿Hubo algún tipo de problema con los recursos durante el ciclo de vida (desarrollo, elaboración, aplicación) del GAP? |  |
| 18 | ¿El GAP forma parte de una estrategia más amplia de sostenibilidad o de diversidad, equidad e inclusión (DEI) de la organización? |  |
| 19 | ¿Quién se encarga de la ejecución del GAP? |  |
| **Actividades programadas** | | |
| 20 | ¿Su GAP establece metas progresivas y realistas relacionadas con objetivos concretos? |  |
| 21 | ¿Qué actividades clave figuran en el GAP de su organización? |  |
| 22 | ¿El GAP incluye actividades específicas para aumentar la participación de las mujeres en el desarrollo de normas? Si es así, ¿cuáles son? |  |
| 23 | ¿El GAP incluye indicadores de resultados? |  |
| **Seguimiento y evaluación (M&E)** | | |
| 24 | ¿El GAP de su organización incluye el seguimiento y la evaluación? |  |
| 25 | ¿Su GAP incluye una estrategia o un conjunto de actividades de seguimiento? (es decir, identificar indicadores de resultados concretos, el plazo acordado, las sesiones de seguimiento previstas) |  |
| 26 | ¿Cómo garantiza el GAP la imparcialidad al evaluar las actividades de la organización? (por ejemplo, evaluador/a externo/a, experto/a interno/a) |  |
| 27 | ¿Su GAP requiere datos detallados de evaluación de referencia? |  |
| 28 | ¿Su GAP requiere que su organización recoja información desglosada por sexo? |  |
| 29 | ¿Su GAP fomenta el uso de alguna herramienta de recogida de datos? (por ejemplo, la herramienta de auditoría y seguimiento de la igualdad de género GEAM) |  |
| 30 | ¿Quién se encarga de la recogida de datos? |  |
| 31 | ¿Su GAP incluye recomendaciones para recoger información sobre las experiencias de las personas que participan en los comités técnicos? |  |
| 32 | ¿Tiene su GAP una fecha límite prevista? ¿Para qué período es su GAP? |  |
| 33 | Si su GAP tiene una fecha de limite prevista, ¿hay planes sobre cómo continuará la actividad más allá de esa fecha? |  |
| **Financiación** | | |
| 34 | ¿Cómo financió su organización la implantación del GAP? (Por ejemplo: fondos del presupuesto ordinario de la organización, financiación del sector privado, financiación del sector público, financiación del sector privado y público) |  |
| 35 | ¿El GAP cuenta con una financiación a largo plazo que garantice su continuidad? (es decir, si habrá financiación y recursos suficientes para alcanzar los objetivos del GAP) |  |
| 36 | ¿Su organización necesita recursos adicionales (por ejemplo, personal, formación y desarrollo de capacidades, apoyo monetario) para llevar a cabo las actividades previstas en el GAP? |  |
| 37 | ¿La organización se ha comprometido a proporcionar los recursos adecuados para llevar a cabo las actividades del GAP? |  |
| **Contexto nacional (las preguntas 45 a 48 son solo para los organismos de normalización nacionales)** | | |
| 38 | ¿Su país cuenta también con una Estrategia Nacional de Género? |  |
| 39 | En ese caso, ¿el GAP se ajusta a esta Estrategia Nacional de Género? |  |
| 40 | ¿Su GAP está adaptado a las necesidades concretas de las mujeres de su país? En caso afirmativo, ¿cómo refleja el contexto o las dificultades nacionales? |  |
| 41 | ¿Su GAP fomenta una mayor concienciación sobre las cuestiones de género a nivel nacional? |  |
| **Datos sobre el comité técnico** | | |
| 42 | ¿Su organización hace un seguimiento de la representación de género en los comités técnicos? |  |
| 43 | Si es así, ¿qué porcentaje de mujeres hay actualmente entre los miembros del comité técnico? |  |
| 44 | ¿Qué porcentaje de mujeres hay presidiendo comités técnicos? |  |
| 45 | ¿Su GAP establece objetivos relacionados con la representación en sus comités técnicos? |  |
| 46 | ¿Su GAP establece objetivos relacionados con el liderazgo equilibrado en cuanto a género en sus comités técnicos? |  |
| 47 | ¿Su GAP fomenta programas de sensibilización u orientación en materia de género para los nuevos integrantes de los comités técnicos? |  |
| **Coordinador/a de cuestiones de género** | | |
| 48 | ¿Su organización ha designado a un/a coordinador/a de cuestiones de género (GFP)? En caso afirmativo, ¿esta es su única función o es complementaria al puesto de trabajo que ya tiene en la organización? |  |
| 49 | ¿El/la coordinador/a contribuyó al desarrollo y la ejecución del GAP? |  |
| 50 | ¿El/la coordinador/a de género informa sobre el GAP? De ser así, ¿con qué frecuencia lo hace? |  |
| 51 | ¿La organización/el/la coordinador/a utilizaron normas para desarrollar el GAP? De ser así, ¿cuáles usaron? De no ser así, ¿por qué motivo? |  |
| 55 | ¿El/la coordinador/a de género (GFP) es la persona encargada de aplicar el GAP? |  |
| **Lecciones fundamentales** | | |
| 53 | ¿Qué aconsejaría hacer a otras organizaciones antes de desarrollar un GAP? |  |
| 54 | ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta al aplicar el GAP? |  |
| 55 | ¿A su organización le resultaría beneficiosa formación adicional para el desarrollo de capacidades? |  |
| 56 | ¿Cuáles han sido los principales logros de su GAP hasta la fecha? |  |
| 57 | ¿Cuáles son los resultados medibles de su GAP? |  |
| 58 | ¿Su organización estaría interesada en presentar su experiencia (hasta la fecha) con el GAP a organismos de elaboración de normas interesados? |  |
| **Otro** | | |
| 59 | Otras consideraciones / información adicional |  |