



Consejo de Administración

343.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2021

Sección Institucional

INS

Fecha: 1.º de octubre de 2021

Original: inglés

Medidas identificadas por la Oficina para acelerar los progresos con respecto a indicadores específicos del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021

Resumen: en el presente documento se describen las medidas e iniciativas concretas identificadas tras la 340.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2020) para acelerar los progresos con respecto a indicadores específicos del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 —incluidos los relativos al liderazgo y la dotación de personal— teniendo en cuenta las metas que no se alcanzaron en la fase 2018-2019 de dicho Plan de Acción.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: GB.340/PV; GB.340/INS/7 (Rev. 1); GB.332/INS/6; GB.332/PV.

1. El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 concreta la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género ¹, en la que se afirma que, 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. Los resultados del seguimiento anual de la aplicación del Plan de Acción se comunican al Consejo de Administración y a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la cual coordina 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).
2. Los resultados del seguimiento realizado en 2020 de todas las metas incluidas en el Plan de Acción de la OIT revelaron que se avanzaba a buen ritmo en el 50,8 por ciento de las metas (esto es, 29 metas de un total de 57), mientras que no se avanzaba al ritmo previsto en el 36,8 por ciento (21 metas). Con respecto al 12,2 por ciento de metas (esto es, 7 metas), no se disponía de datos porque el informe de mitad de periodo sobre la aplicación del Plan de Acción de la OIT ² todavía se encontraba en fase de preparación cuando se realizó el seguimiento y porque no se pudieron llevar a cabo algunas actividades de investigación debido a la pandemia de COVID-19. A efectos comparativos, los resultados del seguimiento relativo al periodo 2018-2019 revelaron que se logró el cumplimiento del 50 por ciento de todas las metas (esto es, 29 metas de 57), no se logró el cumplimiento del 42 por ciento (esto es, 24 metas) y no se disponía de datos con respecto al 7 por ciento (esto es, 4 metas, relacionadas con la formación).
3. En su 340.^a reunión (noviembre de 2020), el Consejo de Administración examinó el informe de mitad de periodo sobre la aplicación del Plan de Acción de la OIT. Habida cuenta de los deficientes resultados con respecto a varios indicadores del Plan de Acción, el Consejo de Administración pidió al Director General que identificara «medidas e iniciativas concretas para acelerar las actividades de indicadores específicos, incluidos los relativos al liderazgo y la dotación de personal, para mejorar los resultados con vistas a lograr la igualdad de género en la OIT, y se las comunicara para información al Consejo de Administración lo antes posible» ³.
4. Las medidas e iniciativas concretas identificadas por los custodios de los indicadores para acelerar los progresos hacia la consecución de las metas que no se alcanzaron en la fase 2018-2019 se presentan en el anexo a este documento. También se incluyen medidas adicionales que se centran, entre otros objetivos, en la paridad de género en los puestos directivos de la OIT y en la incorporación de una perspectiva de género en las actividades de cooperación para el desarrollo, que el Equipo Global de Dirección de la OIT identificó en mayo de 2021.

¹ OIT, *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021*, Ginebra, 2018, anexo II.

² GB.340/INS/7 (Rev. 1).

³ GB.340/PV, párr. 16.

5. Los resultados del seguimiento de la aplicación del Plan de Acción de la OIT relativos a la fase 2020-2021 se presentarán al Consejo de Administración en su 344.ª reunión (marzo de 2022), momento en que tendrá la oportunidad de mantener discusiones más a fondo sobre esta cuestión y se le invitará a decidir el enfoque que debe adoptarse en el Plan de Acción de la OIT para 2022-2025. El enfoque propuesto por la Oficina se adecuará al de ONU-SWAP e incorporará las recomendaciones pertinentes derivadas de la evaluación independiente de alto nivel sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad entre los sexos e incorporar las consideraciones de género.

► Anexo

Medidas para acelerar los progresos hacia la consecución de las metas que no se alcanzaron en la fase 2018-2019 del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
Gestión basada en los resultados				
Proporción de propuestas de proyectos y programas con un marcador sobre igualdad de género y no discriminación clasificado 2 o 3	Mundial (gestionada por la sede): 37 por ciento	13 por ciento	Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar una nueva serie sobre igualdad de género y no discriminación en el marco de una comunidad de intercambio de prácticas. • Incorporar la igualdad de género y la no discriminación mediante herramientas y webinarios de intercambio de conocimientos. • Elaborar productos de microaprendizaje con una perspectiva de género en el marco de las jornadas de aprendizaje sobre la cooperación para el desarrollo. • Actualizar la guía práctica sobre la incorporación de las consideraciones de género, de conformidad con el marcador sobre igualdad de género y no discriminación y la nota de orientación del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas. • Preparar una teoría del cambio contextualizada y adaptable para sostener y facilitar la concepción de los proyectos (Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores; Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión; Departamento de Programación y Gestión Estratégicas). • Reforzar el papel y la capacidad de la Red de Género de la OIT (el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión necesitará fondos adicionales específicamente destinados a este fin). • Procurar la participación de los especialistas en materia de género y no discriminación de las oficinas exteriores en la concepción de los proyectos desde el principio, como parte de los procedimientos normalizados (directores regionales). • Pedir sistemáticamente que los creadores que presenten propuestas de proyectos con un marcador inferior a 2 o 3 faciliten una justificación al introducir la propuesta en el flujo de trabajo destinado a la evaluación previa.

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
	África: 27 por ciento	31 por ciento		-
	Las Américas: 18 por ciento	10 por ciento		-
	Estados Árabes: 13 por ciento	10 por ciento		-
	Asia y el Pacífico: 35 por ciento	29 por ciento		-
	Europa y Asia Central: 13 por ciento	6 por ciento		-
Supervisión				
Proporción de una muestra representativa de evaluaciones, cuyos ámbitos de análisis, criterios y preguntas integran la igualdad de género	65 por ciento	56 por ciento	Oficina de Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir un sistema mediante el cual se realicen evaluaciones <i>ex post</i> de la calidad de los informes de evaluación de forma periódica, a fin de proporcionar más datos en tiempo real, incluido sobre la medida en que las evaluaciones tienen en cuenta las consideraciones relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación. • Llevar a cabo autoevaluaciones específicas que se centren en ámbitos de desempeño cruciales de la Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021, incluida la igualdad de género, en el marco de la labor preparatoria de la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT en 2022. • Incluir un punto centrado en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 en el marco de la evaluación independiente de alto nivel sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad entre los sexos e incorporar las consideraciones de género en 2016-2021. • Utilizar canales de comunicación innovadores para superar los desafíos relacionados con la pandemia de COVID-19, por ejemplo, <i>podcasts</i> con un especialista en cuestiones de género para el Programa de Certificación de
Proporción de una muestra representativa de evaluaciones que incluyen metodología, métodos, instrumentos y técnicas de análisis de datos basados en el género	50 por ciento	33 por ciento		

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
Proporción de una muestra representativa de evaluaciones que integran satisfactoria o plenamente conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género	65 por ciento	49 por ciento		Gestores de Evaluaciones en línea.
Proporción de informes de las oficinas exteriores auditadas en los que se indican riesgos relacionados con el género y las medidas de prevención adoptadas	75 por ciento	No se realizaron auditorías	Oficina de Auditoría Interna y Control	<ul style="list-style-type: none"> • Empezar auditorías basadas en exámenes documentales que incorporen el indicador.
Auditoría terminada y difusión de los resultados sobre el control interno y los procedimientos de gestión en relación con el acoso sexual en la OIT	Auditoría realizada	No se realizaron auditorías	Oficina de Auditoría Interna y Control	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la auditoría utilizando medios basados en las tecnologías de la información para superar los problemas logísticos relacionados con la pandemia de COVID-19.

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
Rendición de cuentas				
Proporción de mujeres entre el personal superior de la OIT (grado P.5 y categorías superiores con contratos financiados con cargo al presupuesto ordinario)	45 por ciento	38 por ciento	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar los informes sobre las perspectivas de la diversidad (<i>Diversity outlook</i>) para examinar de forma periódica cada cartera con respecto a este indicador con los respectivos directores generales adjuntos. • Realizar actividades de difusión específicas para los concursos celebrados en el marco del Sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), a través de la Red de Recursos Humanos de las Naciones Unidas y la Red de Género de la OIT, a fin de animar a más mujeres a postularse a cargos superiores. • Llevar a cabo una encuesta entre el personal para recabar sus opiniones sobre los obstáculos que impiden el acceso a cargos superiores y sugerencias a ese respecto (Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos; Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión). • Incluir la promoción profesional como un objetivo explícito en el programa de tutoría. • Hacer un seguimiento del porcentaje de mujeres postulantes con respecto al porcentaje de candidatas elegidas. • Recurrir a modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo, para incentivar la presentación de candidaturas a cargos superiores que requieran movilidad. • Analizar los efectos de dar preferencia a los candidatos que tienen el mismo grado con miras a evaluar la necesidad de enmendar el Estatuto del Personal.
Proporción de departamentos, oficinas y otras unidades responsables, como mínimo, de tres indicadores del Plan de Acción en los que los resultados de la	50 por ciento	16 por ciento		
		Cartera de Políticas: uno de dos directores o jefes ha incluido esa meta en los resultados de la gestión de su desempeño	Directora General Adjunta de Políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar un mensaje a dos directores o jefes pertinentes para solicitarles que incluyan indicadores del Plan de Acción en sus resultados de comienzo de ciclo para 2020.

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
gestión del desempeño de sus directores o jefes incluyen el logro de sus respectivas metas		Cartera de Gestión y Reforma: dos de dos	Director General Adjunto de Gestión y Reforma	<ul style="list-style-type: none"> • Meta cumplida, no se requieren medidas adicionales.
		Cartera de Programas Exteriores y Alianzas: ninguno de los seis	Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar, en discusiones con los directores regionales, que estos incluyen indicadores del Plan de Acción en sus respectivos resultados de comienzo de ciclo. Se ha incluido un párrafo específico a tal efecto, acordado con el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión, en los formularios de comienzo de ciclo.
Número de reuniones celebradas con directores, jefes y otros responsables de unidades para analizar el logro de las metas de los indicadores de los que son custodios	Dos reuniones	Ningún resultado		
		Cartera de Políticas: ningún resultado	Directora General Adjunta de Políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar un mensaje a dos directores o jefes pertinentes para solicitarles que incluyan dos reuniones en sus calendarios en línea (una en abril y otra en octubre).
		Cartera de Gestión y Reforma: ningún resultado	Director General Adjunto de Gestión y Reforma	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir las medidas de aceleración con el Equipo de Dirección de la Cartera de Gestión y Reforma a través de los directores de los departamentos que forman parte de la Cartera.
		Cartera de Programas Exteriores y Alianzas: ningún resultado	Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas	<ul style="list-style-type: none"> • Véase más arriba con respecto a las discusiones con los directores regionales, que se ampliaron para incluir a los directores de los departamentos que forman parte de la Cartera.

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
<p>Número de reuniones celebradas por los directores generales adjuntos con directores de departamentos y de oficinas regionales, en cuyo orden del día figura un cuadro de calificaciones de una página con datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo</p>	<p>En el orden del día de, al menos, dos reuniones celebradas por los directores generales adjuntos</p>	<p>No se logró</p>	<p>Directores generales adjuntos</p>	
		<p>Cartera de Políticas: ningún resultado</p>	<p>Directora General Adjunta de Políticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar invitaciones al Equipo de Dirección Ampliado de Políticas o al Equipo de Dirección de Políticas con un punto específico en el orden del día de, al menos, dos reuniones. • Solicitar a los departamentos técnicos pertinentes y al Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión que realicen presentaciones durante esas reuniones.
		<p>Cartera de Gestión y Reforma: un resultado</p>	<p>Director General Adjunto de Gestión y Reforma</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meta en vías de consecución, no se requieren medidas adicionales.
		<p>Cartera de Programas Exteriores y Alianzas: ningún resultado</p>	<p>Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por que los datos estadísticos desglosados por sexo del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos se compartan con las regiones, que hacen un seguimiento de los indicadores, en particular con respecto a los procesos relacionados con las políticas de contratación y de movilidad. • Participar en tribunales de selección de personal para directores de oficinas exteriores de la OIT a fin de asegurar, entre otras cosas, un equilibrio de género en los procesos de selección.

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
Número de sesiones de trabajo dedicadas a tratar la cuestión de los prejuicios inconscientes, convocadas por el Equipo de Dirección para el personal directivo superior (grados D.1 y superiores)	Dos sesiones de trabajo dedicadas a tratar la cuestión de los prejuicios inconscientes	Ningún resultado	Oficina del Director General	<ul style="list-style-type: none"> Celebrar, con el apoyo del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, dos de estas sesiones de forma virtual, que incluya al personal directivo de las regiones. <p><i>Nota: dado que esta meta se cumplió en el periodo 2018-2019, no se incluyó en las instrucciones dadas por el Consejo de Administración para identificar medidas de aceleración en 2021; sin embargo, esta meta no se alcanzó en 2020, por ello se ha incluido aquí.</i></p>
Recursos humanos y financieros				
Proporción de avisos de puestos vacantes en la OIT con descripciones que mencionan calificaciones o funciones en materia de género	70 por ciento	60 por ciento	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Reunir ejemplos de calificaciones y funciones en materia de género para celebrar una reunión de intercambio de conocimientos con los interlocutores de recursos humanos de la sede y de las oficinas exteriores, con miras a elaborar orientaciones para el personal directivo sobre la inclusión de estas calificaciones y funciones al preparar descripciones de puestos. Los interlocutores de recursos humanos promueven la inclusión de estas calificaciones y funciones en su labor regular de asesoramiento.
Proporción de resultados de programas por país clasificados entre los que cumplen el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación	43 por ciento	43 por ciento	Departamento de Programación y Gestión Estratégicas y oficinas regionales de la OIT	<ul style="list-style-type: none"> Aprovechar las oportunidades pertinentes para reforzar la capacidad del personal de las oficinas exteriores a fin de asegurar una comprensión común y una aplicación coherente del marcador, con objeto de seguir promoviendo la igualdad de género y la no discriminación basada en diversos motivos en la programación por países. <p><i>Nota: aunque esta meta se cumplió en 2020, se ha incluido aquí este indicador con arreglo a las instrucciones del Consejo de Administración, ya que esta meta no se alcanzó en el periodo 2018-2019; de ahí la necesidad de identificar medidas de aceleración para 2021.</i></p>

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
Proporción de mujeres delegadas y consejeras técnicas acreditadas e inscritas en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo	45 por ciento como mínimo	No se celebró ninguna reunión de la Conferencia	Mandantes tripartitos de la OIT, Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión, Oficina del Consejero Jurídico y Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	<ul style="list-style-type: none"> • Sugerir a los directores de las oficinas regionales que soliciten a las oficinas de país que aborden la cuestión de la paridad de género en las delegaciones tripartitas durante las sesiones de información sobre las reuniones de la Conferencia, las reuniones del Consejo de Administración y las reuniones regionales.
Proporción de mujeres delegadas y consejeras técnicas acreditadas e inscritas en las reuniones regionales	45 por ciento como mínimo	No se celebró ninguna reunión regional	Mandantes tripartitos de la OIT, Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión, Oficina del Consejero Jurídico y Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
Número de actividades de fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales de la OIT para lograr la paridad de género en las delegaciones que asisten a las reuniones de la Conferencia y a las reuniones regionales	Dos actividades de fortalecimiento de la capacidad	No se celebró ninguna		
Número de entrevistas con miembros del personal e informes al Consejo de Administración sobre la evaluación piloto de la cultura institucional (incluida la incorporación de la perspectiva de género en la contratación, la retención y la experiencia laboral) y resultados preliminares	Al menos diez entrevistas con miembros del personal; informe al Consejo de Administración	No se realizó ninguna entrevista ni ningún informe para el Consejo de Administración	Oficina del Mediador	<ul style="list-style-type: none"> ● Introducir la práctica de celebrar entrevistas de fin de servicio como parte del proceso de separación del servicio.
			Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisar el proyecto de guía para realizar entrevistas y analizar las cuestiones de género derivadas del régimen de teletrabajo obligatorio. ● Incorporar la guía revisada para realizar entrevistas a la guía existente para las entrevistas de fin de servicio, con miras a que los interlocutores de recursos humanos de la sede y de las oficinas exteriores lleven a cabo tres entrevistas cada uno.

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
Plataformas desde las que se puede acceder al material de la campaña «Una OIT – Acoso Sexual Cero»	Accesible a través de las redes sociales (meta 2020-2021) <i>Accesible a través del sitio web público de la OIT (meta 2018-2019)</i>	El material no está accesible a través de las redes sociales <i>El material no se encuentra en el sitio web público de la OIT</i>	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> El Departamento de Comunicación e Información al Público mencionará esta campaña en el contexto de su campaña de sensibilización acerca del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). <p><i>Desde la última parte de 2021, el material está accesible en el sitio web público de la OIT.</i></p>
Capacidad				
Plan de desarrollo de la capacidad del personal en materia de incorporación de la perspectiva de género redactado	Plan redactado	Ninguno	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar en el plan de desarrollo de la capacidad del personal en materia de incorporación de la perspectiva de género.
Proporción de mujeres entre los participantes en los cursos de formación organizados por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT)	45 por ciento	37 por ciento	CIF-OIT	<ul style="list-style-type: none"> Seguir adaptando los servicios de aprendizaje en línea para atraer a una mayor proporción de mujeres. Coordinarse con las estructuras de trabajadores y de empleadores para dar prioridad a las designaciones de mujeres.

Indicador	Metas para 2020-2021	Resultados de 2020	Custodio(s)	Medidas de aceleración de los custodios
Proporción de hombres entre el personal de la OIT que participa en actividades de formación específicamente centradas en las cuestiones de género organizadas por el CIF-OIT	50 por ciento	20 por ciento	CIF-OIT	<ul style="list-style-type: none"> ● Pedir al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos que busque y movilice fondos para la inscripción de hombres que forman parte del personal de la OIT en actividades de formación específicamente centradas en las cuestiones de género.
Proporción de estudios del Departamento de Investigaciones relacionados con eventos en los que se aborda sustancialmente o se toma en consideración la dimensión de género	55 por ciento	No se celebraron eventos	Departamento de Investigaciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Solicitar al personal superior que debata sobre la manera de integrar las cuestiones de género en los procesos de concepción y aprobación de nuevos proyectos de investigación. ● Establecer un grupo de trabajo para formalizar la planificación de actos y eventos basados en un modelo que tenga en cuenta el género de los autores y oradores y criterios como las dimensiones de género. ● Solicitar al grupo de trabajo que elabore una propuesta sobre la forma de integrar las tres metas.
Proporción de actos del Departamento de Investigaciones en los que participan mujeres como oradoras con respecto a estudios pertinentes	55 por ciento	No se celebró ningún acto		<ul style="list-style-type: none"> ● Solicitar al personal encargado de supervisar los actos y eventos que llame la atención sobre estos indicadores e informe periódicamente al director responsable. ● Incluir todos los estudios, actos y eventos en un nuevo sistema de producción de conocimientos con una perspectiva de género.
Proporción de actos del Departamento de Investigaciones en los que participan mujeres como autoras de estudios pertinentes	45 por ciento	No se celebró ningún acto		