



Consejo de Administración

344.ª reunión, Ginebra, marzo de 2022

Sección Institucional

INS

Fecha: 10 de febrero de 2022

Original: inglés

Décimo punto del orden del día

Resultados del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género en 2020-2021, conclusiones relativas al Plan de Acción de la evaluación independiente de alto nivel sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad de género e incorporar las consideraciones de género en 2016-2021, y proyecto de esbozo del Plan de Acción 2022-2025

Finalidad del documento

En el presente documento se resumen los resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 durante el periodo 2020-2021, las principales conclusiones de la evaluación independiente de alto nivel sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad de género e incorporar las consideraciones de género, incluido con respecto a los planes de acción ejecutados durante el periodo 2016-2021, y el proyecto de esbozo del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025. Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre dicho proyecto de esbozo. También se invita al Consejo de Administración a que solicite al Director General que: tenga en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración cuando finalice y aplique el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025, e impulse un programa transformador en el marco de la aplicación del Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y los programas y presupuestos correspondientes (véase el proyecto de decisión en el párrafo 27).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Todos los resultados en materia de políticas, en particular el resultado 6 (Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo), así como el marcador sobre igualdad de género y no discriminación.

Repercusiones en materia de políticas: Todos los servicios y productos de la OIT ayudan a los mandantes a promover de forma activa la igualdad de género a través de sus propios productos y resultados con una perspectiva de género.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna en esta fase.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión.

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

Documentos conexos: [GB.340/INS/7 \(Rev. 1\)](#); [GB.343/PFA/10](#); [GB.343/INS/INF/3](#).

▶ Introducción

1. En su calidad de organización dedicada a la defensa de los derechos humanos fundamentales y la justicia social, la OIT debe desempeñar una función destacada en los esfuerzos desplegados en el plano internacional para la promoción y consecución de la igualdad de género. Se trata de una función fundamental a fin de lograr el trabajo decente para todos en el mundo del trabajo, especialmente en el contexto de la respuesta a la crisis y la recuperación. La igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados de trabajo es un elemento cardinal del mandato de la OIT, tal como se establece en su Constitución ¹. Ese mandato figura en las normas del trabajo, las decisiones del Consejo de Administración y los textos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Los planes de acción sobre igualdad de género, que tienen por objeto llevar a efecto la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género ², son un recurso más entre los numerosos esfuerzos necesarios a fin de que los servicios y productos de la OIT para los mandantes tengan más en cuenta las cuestiones de género y sean más transformadores. Según las instrucciones del Consejo de Administración ³, los planes de acción de la OIT se ajustan al 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.
2. En su 343.ª reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración examinó las conclusiones de la evaluación independiente de alto nivel sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad de género e incorporar las consideraciones de género en 2016-2021 ⁵, evaluación que también abarcó el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 (en adelante, «Plan de Acción 2018-2021»).
3. La finalidad del presente documento es exponer resumidamente los resultados de la aplicación del Plan de Acción 2018-2021 durante el periodo 2020-2021 y las principales conclusiones de la citada evaluación independiente de alto nivel relativas al Plan de Acción 2018-2021. También se presenta un proyecto de esbozo del Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género 2022-2025, que se basa en las recomendaciones de la evaluación independiente de alto nivel, la respuesta de la Oficina y las orientaciones del Consejo de Administración proporcionadas en noviembre de 2021.

¹ OIT, *Constitución de la OIT*, incluida la Declaración de Filadelfia (anexo a la Constitución), Versalles, 1919.

² OIT, *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021*, Ginebra, 2018, anexo II.

³ OIT, *Actas de la 317.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, Sección Institucional, GB.317/PV, 2013; *Actas de la 326.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, Sección Institucional, GB.326/PV, 2016.

⁴ Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), *UN-SWAP 2.0: Accountability Framework for Mainstreaming Gender Equality and the Empowerment of Women in United Nations Entities*, Nueva York, 2021.

⁵ OIT, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016-21*, Ginebra, 2021.

► Resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 durante el periodo 2020-2021

4. Los resultados de la aplicación por la OIT del Plan de Acción 2018-2021 durante el periodo 2020-2021 se presentan a continuación en forma de gráficos (véanse los gráficos 1 a 6), tomando como referencia las seis categorías del ONU-SWAP. En el anexo figuran más detalles sobre los indicadores y las metas. De acuerdo con los resultados del seguimiento de la aplicación del Plan de Acción 2018-2021 durante el periodo 2020-2021, se alcanzó o superó el 65 por ciento de las metas (esto es, 37 metas de un total de 57), no se alcanzó el 35 por ciento (esto es, 20 metas) y no se pudo disponer de estadísticas para medir la consecución de una de las metas (la paridad de género en las reuniones regionales, que no se celebraron debido a la pandemia de COVID-19). A efectos comparativos, los resultados del seguimiento de la aplicación del Plan de Acción en 2018-2019 muestran que en dicho periodo se alcanzó o superó el 50 por ciento de las metas (esto es, 29 metas de un total de 57), no se alcanzó el 42 por ciento (esto es, 24 metas) y no se pudo disponer de estadísticas para medir la consecución de 4 metas.
5. Atendiendo la solicitud formulada por el Consejo de Administración en su 340.^a reunión (noviembre de 2020) ⁶, los resultados de la aplicación del Plan de Acción 2018-2021 durante 2020 se comunicaron al Consejo de Administración en su 343.^a reunión (noviembre de 2021) ⁷, junto con las medidas previstas por los principales responsables para acelerar la consecución de las metas que no se alcanzaron en 2018-2019. Estas y otras posibles medidas de seguimiento fueron examinadas previamente en el seno del Equipo Global de Dirección de la OIT en mayo de 2021. También se estudiaron distintas formas en que la Oficina podría prestar un mayor apoyo a los mandantes en sus esfuerzos por mejorar la representación en las delegaciones que asisten a las reuniones de la OIT.
6. En una carta con fecha de julio de 2021, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) expuso al Director General de la OIT los [resultados generales de las entidades del sistema de las Naciones Unidas correspondientes a 2020](#) con respecto al ONU-SWAP. La OIT fue elogiada por sus progresos, en particular por incluir en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 un resultado específico en materia de políticas sobre la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos (resultado 6), así como estrategias e indicadores de género en todos los demás resultados; por intensificar los esfuerzos para aumentar la transparencia institucional y mejorar la presentación de informes sobre los resultados; y por seguir avanzando en la integración de una perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País, ámbito en el que se volvió a superar la meta fijada en 2020-2021. En dicha carta, también se alentó a la OIT a reforzar la perspectiva de género en las actividades de cooperación para el desarrollo; a mejorar las modalidades de seguimiento de los recursos financieros invertidos en la labor de integración de una perspectiva de género, y a intensificar sus esfuerzos para lograr una representación paritaria de las mujeres en los puestos de grado P.5 y superior.

⁶ GB.340/PV.

⁷ GB.343/INS/INF/3.

► **Gráfico 1. Gestión basada en los resultados: resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con las cuestiones de género, presentación de informes sobre los resultados en materia de género y resultados programáticos en materia de igualdad de género**



► **Gráfico 2. Supervisión: evaluación y auditoría con perspectiva de género**



► **Gráfico 3. Rendición de cuentas: políticas y planes, liderazgo y gestión del desempeño con perspectiva de género**



► **Gráfico 4. Recursos humanos y financieros: seguimiento y asignación de los recursos financieros, arquitectura de género, representación paritaria de las mujeres y cultura institucional**



► **Gráfico 5. Evaluación y desarrollo de la capacidad**



► **Gráfico 6. Conocimientos, comunicación y coherencia**



► Conclusiones de la evaluación independiente de alto nivel sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad de género e incorporar las consideraciones de género

7. El alcance de la evaluación independiente de alto nivel sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para lograr la igualdad de género e incorporar las consideraciones de género no se limitó al Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017 (en adelante, «Plan de Acción 2016-2017») y al Plan de Acción 2018-2021, pero les acordó un lugar central. A continuación, se exponen las principales conclusiones que atañen específicamente a dichos planes de acción o que guardan relación con ellos. Una de las principales constataciones de los evaluadores es que «[l]os avances y resultados dispares sobre igualdad de género en los presupuestos y programas y en los planes de acción sobre igualdad de género obtenidos durante el periodo ponen de manifiesto la complejidad que supone lograr un cambio programático en los resultados con perspectiva de género»⁸.
8. La Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género y los planes de acción se describen como «muy pertinentes para el mandato de justicia social y el programa normativo de la OIT»⁹, así como para sus marcos de políticas y de resultados, incluidos sus planes estratégicos y programas y presupuestos conexos, y para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹⁰. También se consideró que los planes de acción guardaban plena conformidad con el ONU-SWAP 2.0¹¹.
9. Los evaluadores constataron un aumento de la utilización de los planes de acción por parte del personal: mientras que el 32,5 por ciento de los encuestados había utilizado el Plan de Acción 2016-2017 en el marco de su trabajo o se había referido a él, más del 40 por ciento había utilizado el Plan de Acción 2018-2021. Los encuestados que no estaban familiarizados con el plan de acción disminuyeron del 38 por ciento en 2016-2017 al 27,2 por ciento en 2018-2021¹². También constataron que las estrategias y los enfoques sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género eran coherentes con el marco interno de la Organización y con sus programas de cooperación para el desarrollo¹³, y que se había aplicado la mayoría de las recomendaciones formuladas en la evaluación independiente realizada en 2016¹⁴.
10. Los evaluadores concluyeron que la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género en la OIT eran pertinentes para las necesidades y demandas de los mandantes, lo cual se reflejaba en las intervenciones transformadoras en cuestiones de género encaminadas a producir los cambios estructurales e institucionales necesarios en el mundo del trabajo¹⁵. Los programas por país de la OIT registraban una presencia coherente, aunque variable, de resultados con perspectiva de género en cada resultado en materia de

⁸ GB.343/PFA/10, sección C, constatación principal 9.

⁹ GB.343/PFA/10, sección A, constatación principal 1.

¹⁰ GB.343/PFA/10, párr. 72.

¹¹ GB.343/PFA/10, párr. 73.

¹² OIT, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, sección 3.3.4.

¹³ GB.343/PFA/10, párr. 73.

¹⁴ GB.343/PFA/10, párr. 61.

¹⁵ GB.343/PFA/10, sección A, constatación principal 2.

políticas, pero también mostraban que el seguimiento y la presentación de informes sobre objetivos específicos de los programas de género no eran sistemáticos, y que el apoyo a los resultados de los programas sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género era desigual ¹⁶.

11. La evaluación determinó que podía hacerse más para fomentar la incorporación de las consideraciones de género en los procesos institucionales centrales ¹⁷. Asimismo, se constató la falta de un marco estratégico sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género claramente articulado, así como de una propuesta de valor en relación con los resultados programáticos para que reflejasen las características distintivas de la OIT y su ventaja comparativa ¹⁸. La sostenibilidad de la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género en el nivel institucional debía tenerse en cuenta más explícitamente en la elaboración de las estrategias, con un mayor diálogo a nivel estratégico y de gestión sobre la aplicación de la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género ¹⁹.
12. Los objetivos específicamente relacionados con las cuestiones de género en los resultados en materia de políticas, los resultados de los programas por país y los proyectos de cooperación para el desarrollo eran desiguales. La eficacia del Plan de Acción con respecto a los avances y resultados previstos en el marco del ONU-SWAP 2.0 fue dispar ²⁰. Las actividades de fortalecimiento de la capacidad institucional en materia de igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género se organizaron principalmente en función de necesidades específicas o previa demanda de los mandantes y de miembros del personal en particular. Los recursos fueron insuficientes para aplicar un enfoque más estratégico y sistémico respecto del desarrollo de la capacidad. Las estructuras de apoyo, incluidas las del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión, encargado de la coordinación de los planes de acción, no eran suficientes habida cuenta de sus responsabilidades. Los recursos asignados a gastos de personal y de otra índole para la aplicación de dos planes ambiciosos como el Plan de Acción 2016-2017 y el Plan de Acción 2018-2021 eran insuficientes. La sostenibilidad debía integrarse más explícitamente en las estrategias y la planificación de las actividades para acelerar el cambio ²¹.
13. En la respuesta de la Oficina a las constataciones y recomendaciones formuladas en la evaluación independiente de alto nivel se indicó que lo que faltaba no era un marco estratégico y una propuesta de valor claramente articulados, sino una teoría del cambio para toda la Oficina sobre igualdad de género que la Oficina estaba elaborando. A fin de subsanar la disparidad de resultados, la Oficina preveía potenciar su Red Mundial de Género, mejorar las capacidades técnicas en las oficinas exteriores y estrechar la coordinación entre todos los departamentos de la Cartera de Políticas y entre la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, así como en la programación del Centro Internacional de Formación de la OIT. Asimismo, se seguiría reforzando la colaboración estratégica sobre igualdad de género en el marco de las Naciones Unidas y en el contexto más amplio del sistema multilateral. También se estaba trabajando en la formulación de un

¹⁶ GB.343/PFA/10, párr. 74.

¹⁷ GB.343/PFA/10, párr. 75.

¹⁸ GB.343/PFA/10, párr. 76.

¹⁹ GB.343/PFA/10, párr. 77.

²⁰ ONU-Mujeres, *UN-SWAP Technical Notes, draft version 2.0*, Nueva York, 2018.

²¹ OIT, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016-21*, sección 3.4.2.

enfoque más sistémico para la ejecución de los programas, con una mayor armonización e integración del Plan de Acción con el plan estratégico de alto nivel y el Programa y Presupuesto. El estrecho seguimiento de los resultados obtenidos en el marco del resultado en materia de políticas específicamente dedicado a la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos (resultado 6), incluido en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, y el marcador sobre igualdad de género y no discriminación, que se aplica a todos los resultados en materia de políticas, también aumentarían la igualdad de género en la labor programática de la OIT. Estos esfuerzos irían acompañados del fortalecimiento del liderazgo y la rendición de cuentas en el ámbito de la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género, la integración sistemática en el plan de acción de las necesidades de capacidad del personal, el reconocimiento de las funciones de los puntos focales y de los coordinadores para las cuestiones de género, la elaboración de herramientas prácticas y guías actualizadas, y un mayor intercambio de conocimientos y enseñanzas extraídas ²².

14. Durante la discusión relativa a la evaluación independiente de alto nivel, mantenida en la 343.ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021) ²³, se expresaron algunas preocupaciones sobre la calidad y la metodología de esta. En la evaluación no se había tenido debidamente en cuenta la decisión adoptada por el Consejo de Administración de introducir en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 un resultado en materia de políticas dedicado específicamente a la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos, ni la forma en que la OIT había brindado apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la igualdad de género. Además, había lagunas de información referentes a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial y las actividades de capacitación del Centro Internacional de Formación de la OIT. También se expresaron reservas por el hecho de que las recomendaciones eran demasiado generales para generar mejoras tangibles. Con respecto a la constatación principal 8 de la evaluación, en la que se indicaba que en los programas por país de la OIT no había una actividad sistemática de seguimiento y presentación de informes sobre objetivos específicos de los programas de género, se aclaró que la Oficina disponía de mecanismos pertinentes a tal fin. Por último, se elogiaron las actividades de cooperación para el desarrollo y la asistencia técnica proporcionadas por la OIT a nivel nacional y regional, particularmente durante la pandemia de COVID-19, aunque se alentó a la Oficina a seguir fortaleciendo las capacidades de los equipos técnicos en las oficinas exteriores.

► Proyecto de esbozo del Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2022-2025

Introducción, objetivos y estrategia

15. En el proyecto de introducción del Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2022-2025 (en adelante, «Plan de Acción 2022-2025») se explica que la OIT tiene el mandato histórico de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo; que estos objetivos están plenamente integrados en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y en los dos programas y presupuestos correspondientes, y la forma en que la Organización armoniza su labor con los programas internacionales para lograr la igualdad de género.

²² GB.343/PFA/10, párrs. 92 a 96.

²³ GB.343/PFA/10.

16. Tal como se establece en la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género, el Plan de Acción tiene por objeto llevar a efecto dicha política, en la que se prevé la aplicación de un enfoque basado en los resultados para abordar las esferas de acción prioritaria que se refuerzan mutuamente. El Plan de Acción también contribuye al logro del objetivo de trabajo decente de forma justa, inclusiva y segura mediante un programa transformador para lograr la igualdad de género en el trabajo, tal como se preconiza en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, y en las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión en diciembre de 2021.
17. Las estrategias establecidas en el Plan de Acción 2022-2025 incluyen enfoques integrados para que el compromiso con la igualdad de género se generalice en toda la OIT y se refleje en todas sus labores técnicas, sus actividades operacionales y sus servicios de apoyo. Estas estrategias se sustentan en documentos fundamentales en materia de políticas, como la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, además de la citada Declaración del Centenario y otros documentos mencionados en los párrafos 15 y 16 *supra*. Esta sección del Plan de Acción se concluiría con la presentación de los resultados de la aplicación del Plan de Acción 2018-2021, las conclusiones pertinentes de la evaluación independiente de alto nivel, la discusión del Consejo de Administración relativa a la evaluación y la respuesta de la Oficina, así como las prioridades identificadas para los indicadores del Plan de Acción 2022-2025.

Destinatarios y beneficiarios

18. Los destinatarios directos del Plan de Acción son todos los miembros del personal y de la dirección de la sede y las oficinas exteriores de la OIT, a fin de prestar un apoyo más eficaz a los mandantes tripartitos. El Plan de Acción 2022-2025 irá acompañado de una estrategia de comunicación para catalizar el compromiso y la colaboración del personal y la dirección a fin de impulsar un programa transformador en materia de igualdad de género destinado a apoyar a los mandantes.

Gestión basada en los resultados en el ámbito de la igualdad de género

19. El Plan de Acción se basa en resultados; y las metas para cada indicador se determinan en colaboración con los principales responsables, en función de sus respectivos mandatos. Este enfoque participativo refuerza el sentimiento de responsabilización, la transparencia y la rendición de cuentas para lograr un cambio transformador en el ámbito de la igualdad de género. Los principales responsables de cada indicador se encargarán de determinar las estrategias, incluidas las actividades necesarias para alcanzar las metas establecidas. Cuando los resultados del seguimiento anual muestren que las metas están en vías de alcanzarse, se alentará a los principales responsables a aplicar a mayor escala las estrategias que hayan demostrado su eficacia. En caso contrario, se espera que los principales responsables revisen las estrategias en cuestión y adopten medidas para acelerar el avance hacia la consecución de las metas.

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

20. Los indicadores del Plan de Acción se ajustan a los correspondientes elementos del ONU-SWAP 2.0, que también aplica un enfoque basado en los resultados. El Plan de Acción mantiene, siguiendo las instrucciones del Consejo de Administración, algunos indicadores específicos de la OIT, como la incorporación de la perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País, la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de cooperación para el desarrollo y la formación destinada a los mandantes tripartitos. Para asegurar una mayor armonización con las definiciones de las Naciones Unidas, los indicadores relativos a la paridad de género —como los relacionados con el personal de la OIT y las delegaciones tripartitas que asisten a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y a las reuniones regionales— situarán dicha paridad en una horquilla entre el 47 y el 53 por ciento. También se mantiene un indicador conexo, relativo al 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 Internacional del Trabajo y a las reuniones regionales, del cual son responsables las oficinas regionales y el Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales.
21. El número de metas se reduce a entre 35 y 40, en comparación con las 57 metas contenidas en total en el plan de acción anterior. Entre los ejemplos de metas que no se han mantenido en este plan de acción cabe citar las que se han alcanzado o superado sistemáticamente en varios bienios, como garantizar que se mencione la sensibilidad con las cuestiones de género en el 100 por ciento de las descripciones de puestos vacantes de la OIT o que se cuente con puntos focales para las cuestiones de género en el 100 por ciento de los departamentos de la sede y las oficinas exteriores. Otros ejemplos son las metas para indicadores que se han alcanzado e institucionalizado, como el material de la campaña «*One ILO – Zero Sexual Harassment*» (Una OIT - Acoso Sexual Cero), al que ahora se puede acceder a través del sitio web de la OIT.

Rendición de cuentas y responsabilidad

22. De conformidad con el mandato específico y la estructura singular de la OIT, en la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género se prevé que se informe plenamente al Consejo de Administración y a los mandantes de los progresos respecto a los planes de acción, indicando la forma en que se han tenido en cuenta sus orientaciones en la ejecución de los mismos. En esta sección del Plan de Acción también se describirán las funciones, las responsabilidades y los mecanismos de rendición de cuentas de la OIT para promover la igualdad de género.

Seguimiento, presentación de informes y evaluación

23. Los resultados del seguimiento anual de la aplicación del Plan de Acción se comunican en un informe al Consejo de Administración a mitad de periodo y tras su conclusión. Sobre la base de estos informes, el Consejo de Administración proporciona orientaciones e instrucciones, en particular para el esbozo del siguiente plan de acción. Se ha programado una evaluación independiente a finales de 2025. El seguimiento de la aplicación de las conclusiones de las evaluaciones independientes se realiza mediante los procesos establecidos. En el caso de las evaluaciones independientes de alto nivel presentadas al Consejo de Administración, dichos procesos incluyen un seguimiento por parte del Comité Consultivo de Evaluación, presidido por el Director General Adjunto de Gestión y Reforma y compuesto por los directores de las oficinas regionales y el personal directivo superior de los principales departamentos. La Oficina

también publica anualmente los resultados de su labor de seguimiento en la plataforma en línea del ONU-SWAP, coordinada por ONU-Mujeres; los resultados notificados por todas las organizaciones y entidades de las Naciones Unidas se compilan e incluyen en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas.

Recursos humanos y financieros

24. Las ambiciosas metas del Plan de Acción 2022-2025 solo pueden alcanzarse con recursos humanos y financieros suficientes y realistas. Si bien la consecución de los resultados del Plan de Acción depende del compromiso de todo el personal de dirección y los demás miembros del personal de la OIT, es fundamental contar con una infraestructura mínima de especialistas en cuestiones de género. Esto ayudará a acelerar y respaldar los resultados y la aplicación de un programa transformador en materia de género. Es de suma importancia disponer de recursos humanos adecuados para ejecutar con éxito el Plan de Acción 2022-2025. Actualmente hay dos especialistas principales en cuestiones de género en las regiones de África y de Asia y el Pacífico. En Europa y Asia Central hay una especialista en cuestiones de género a tiempo parcial y, a partir del bienio 2022-2023, habrá otra especialista en cuestiones de género a tiempo completo; mientras que las regiones de las Américas y de los Estados Árabes cuentan cada una con una especialista en cuestiones de género.

Cuadro sobre los indicadores del desempeño

25. Todos los nuevos indicadores incluidos en el Plan de Acción se basan en las orientaciones facilitadas por el Consejo de Administración y se ajustan plenamente a las notas técnicas del ONU-SWAP actual. También se han mantenido los indicadores de larga data específicos de la OIT relativos al fortalecimiento de los servicios y productos de la OIT y a la contribución al logro de los objetivos establecidos en documentos clave, como la Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo ²⁴.
26. Algunos de los nuevos indicadores propuestos podrían incluir, sobre la base de las recomendaciones de la evaluación independiente de alto nivel, la respuesta de la Oficina y las orientaciones del Consejo de Administración, la elaboración de una teoría del cambio; un enfoque y un sistema de ejecución más sistémico y basado en los programas para las actividades de capacitación y formación en igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género que se imparten en el seno de la OIT, y procesos y herramientas de apoyo a la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género en la OIT. Después de consultar a los principales responsables pertinentes se establecerán metas ambiciosas, pero realistas.

²⁴ OIT, [Informes del Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo - Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción](#) (ILC.109/Actas núm. 9A (Rev. 1)), que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 109.ª reunión, Ginebra, 2021.

► Proyecto de decisión

27. El Consejo de Administración solicita al Director General que:

- a) finalice y aplique el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas durante el examen del documento GB.344/INS/10, y**
- b) integre sus orientaciones a la hora de dar cumplimiento al mandato de la OIT de lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, teniendo en cuenta la resolución y las conclusiones del Grupo de Trabajo de la Discusión General sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, en particular en lo que respecta a la aplicación del Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y sus dos programas y presupuestos correspondientes.**

► Anexo

Metas del Plan de Acción de la OIT alcanzadas/superadas o no alcanzadas durante el periodo 2020–2021 con arreglo a las seis categorías del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Gestión basada en los resultados (gráfico 1)

Metas alcanzadas/superadas:

- el 60 por ciento de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT contribuye al logro de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (resultado comprobado: 63 por ciento);
- el 35 por ciento de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT incluye la igualdad de género y/o un desglose por sexo (resultado comprobado: 71 por ciento);
- se presentan resultados específicos por género para el 100 por ciento de los resultados en materia de políticas en la Memoria sobre la aplicación del programa (resultado comprobado: 100 por ciento);
- un informe presentado al Consejo de Administración sobre los resultados a mitad de periodo de la aplicación del Plan de Acción (resultado comprobado: dos);
- el 60 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País contiene indicadores cuyo 35 por ciento, como mínimo, está desglosado por sexo y/o tiene en cuenta la perspectiva de género (resultado comprobado: 79 por ciento);
- el 50 por ciento de una muestra representativa de propuestas de proyectos y programas contiene una estrategia y un marco de resultados mejorados que incorporan la perspectiva de género, después de un examen (resultado comprobado: 32 por ciento, que se prevé que disminuya a medida que aumente el cumplimiento de la lista de verificación);
- el 27 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de África cumple el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: 30 por ciento).

Metas no alcanzadas:

- el 37 por ciento de las propuestas de proyectos y programas a escala mundial (gestionados por la sede) cumple el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: 13 por ciento);
- el 18 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de las Américas y el Caribe cumple el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: 12 por ciento);
- el 13 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de los Estados Árabes cumple el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: 9 por ciento);

- el 35 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de Asia y el Pacífico cumple el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: 29 por ciento);
- el 13 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de Europa y Asia Central cumple el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: 5 por ciento).

Supervisión (gráfico 2)

Metas alcanzadas/superadas:

- cuatro iniciativas destinadas a integrar las cuestiones de género en las redes de la Oficina de Evaluación (resultado comprobado: diez);
- una evaluación cada cinco a ocho años sobre el desempeño institucional en materia de incorporación de la perspectiva de género (resultado comprobado: uno);
- en el 75 por ciento de los informes de las oficinas exteriores auditadas se indican los riesgos relacionados con el género y las medidas de prevención adoptadas (resultado comprobado: 100 por ciento).

Metas no alcanzadas:

- el ámbito de análisis, los criterios y las preguntas del 65 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones integran la igualdad de género (resultado comprobado: 51 por ciento);
- el 50 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones incluye metodología, métodos, instrumentos y técnicas de análisis de datos basados en el género (resultado comprobado: 31 por ciento);
- el 65 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones integra conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género (resultado comprobado: 51 por ciento);
- finalización de la auditoría sobre los procedimientos de control interno y de respuesta con respecto al acoso sexual; difusión de los resultados y examen de seguimiento si fuera necesario (resultado comprobado: incompleto).

Rendición de cuentas (gráfico 3)

Metas alcanzadas/superadas:

- el 50 por ciento de los puestos del cuadro orgánico de la OIT (puestos con grados P.1 a P.4 financiados con cargo al presupuesto ordinario) está ocupado por mujeres (resultado comprobado: 55 por ciento);
- dos sesiones de trabajo del Equipo de Dirección dedicadas a tratar la cuestión de los prejuicios inconscientes (resultado comprobado: dos);
- la igualdad de género figura en el orden del día del 10 por ciento de las reuniones del Equipo de Dirección (resultado comprobado: 15,5 por ciento);

- en el 100 por ciento de las descripciones de puestos vacantes de la OIT se hace referencia a la sensibilidad en cuestiones de género (resultado comprobado: 100 por ciento);
- datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo, compartidos con los directores de departamentos y de oficinas regionales antes de las entrevistas de comienzo de ciclo (resultado comprobado: compartidos);
- en el 50 por ciento de departamentos, oficinas y otras unidades responsables, como mínimo, de tres indicadores del Plan de Acción, los resultados de la gestión del desempeño de sus directores o jefes incluyen el logro de las metas correspondientes (resultado comprobado al final del bienio: Director General Adjunto de Gestión y Reforma: 100 por ciento, y Directora General Adjunta de Políticas: 50 por ciento) ²⁵;
- dos reuniones celebradas con directores, jefes y otros responsables de unidades para analizar el logro de sus respectivas metas (resultado comprobado: Director General Adjunto de Gestión y Reforma: dos, y Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas: dos) ²⁶;
- un cuadro de calificaciones de una página con datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo en el orden del día de, al menos, dos reuniones de los directores generales adjuntos con los directores de departamentos y oficinas regionales (resultado comprobado: Director General Adjunto de Gestión y Reforma: dos) ²⁷.

Metas no alcanzadas:

- el 45 por ciento de los puestos del personal superior de la OIT (puestos con grado P.5 y superior financiados con cargo al presupuesto ordinario) está ocupado por mujeres (resultado comprobado: 39 por ciento);
- en el 50 por ciento de departamentos, oficinas y otras unidades responsables, como mínimo, de tres indicadores del Plan de Acción, los resultados de la gestión del desempeño de sus directores o jefes incluyen el logro de las metas correspondientes (resultado comprobado: Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas: 16 por ciento);
- dos reuniones celebradas con directores, jefes y otros responsables de unidades para analizar el logro de sus respectivas metas (resultado comprobado: Directora General Adjunta de Políticas: ninguna);
- en el 70 por ciento de las descripciones de puestos vacantes de la OIT se mencionan calificaciones o funciones en materia de género (resultado comprobado: 61 por ciento);
- un cuadro de calificaciones de una página con datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo en el orden del día de, al menos, dos reuniones entre los directores generales adjuntos y los directores de departamentos y oficinas regionales (resultado comprobado: Directora General Adjunta de Políticas: ninguno, y Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas: ninguno).

²⁵ Los resultados de esta meta se presentan disgregados para dar cuenta tanto de las entidades responsables que han alcanzado la meta como de las que no la han alcanzado (véase la sección más abajo).

²⁶ Los resultados de esta meta se presentan disgregados para dar cuenta tanto de las entidades responsables que han alcanzado la meta como de las que no la han alcanzado (véase la sección más abajo).

²⁷ Los resultados de esta meta se presentan disgregados para dar cuenta tanto de las entidades responsables que han alcanzado la meta como de las que no la han alcanzado (véase la sección más abajo).

Recursos humanos y financieros (gráfico 4)

Metas alcanzadas/superadas:

- datos estadísticos disponibles basados en un instrumento de presentación de informes que mide el tiempo dedicado por el personal del cuadro orgánico al marcador sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: datos disponibles);
- el 43 por ciento de los resultados de los programas por países cumple el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: 46 por ciento);
- el 70 por ciento del total de recursos señalado como necesario para promover la igualdad de género y la no discriminación mediante los resultados de los programas por país (cuantía monetaria de los clasificados entre los que cumplen el marcador 2 o 3 sobre igualdad de género y no discriminación) (resultado comprobado: 74 por ciento);
- el 100 por ciento de las unidades de la sede y de las oficinas exteriores con un mínimo tamaño cuenta con un punto focal para las cuestiones de género (resultado comprobado: 100 por ciento);
- el 55 por ciento de los puntos focales y de los coordinadores de género en los departamentos tiene el grado P.4 o superior (resultado comprobado: 56 por ciento);
- el 60 por ciento de los participantes en talleres de la OIT sobre gestión y liderazgo son mujeres (resultado comprobado: 64 por ciento);
- integración de un componente de ética en el programa de aprendizaje electrónico obligatorio sobre gobernanza interna de diez horas para el personal de la OIT de reciente incorporación (resultado comprobado: integrado);
- entrevista a diez miembros del personal saliente acerca de la cultura institucional para recabar su opinión sobre la incorporación de la perspectiva de género en la contratación, la retención y la experiencia laboral; presentación ulterior de un informe al Consejo de Administración sobre la evaluación piloto y los resultados preliminares (resultado comprobado: se realizó un cuestionario a 21 miembros del personal saliente; no se presentó ningún informe al Consejo de Administración debido a que el puesto de mediador está vacante);
- posibilidad de acceder a los materiales de la campaña «*One ILO – Zero Sexual Harassment*» (Una OIT - Acoso Sexual Cero) a través de la página de inicio pública de la OIT (resultado comprobado: se puede acceder);
- puesta en marcha de cinco iniciativas piloto para promover y reforzar la diversidad y fomentar la inclusión (resultado comprobado: siete);
- dos 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 Internacional del Trabajo y a las reuniones regionales (resultado comprobado: más de 15 actividades destinadas a los trabajadores);
- el 85 por ciento (meta establecida tras revisar el instrumento) de los directivos de la OIT recibe una evaluación ascendente por parte del personal a su cargo en la que este indica estar «de acuerdo» o «plenamente de acuerdo» en que su superior promueve y valora la diversidad en todas sus formas (por ejemplo, el equilibrio de género, la representación geográfica y la inclusión de las personas con discapacidad) y adopta medidas de acción positiva cuando procede (resultado comprobado: 89 por ciento).

Metas no alcanzadas:

- el 45 por ciento, como mínimo, de los delegados y consejeros técnicos acreditados e inscritos en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo son mujeres (resultado comprobado: 38,9 por ciento de los delegados y consejeros técnicos acreditados, y 38,9 por ciento de los delegados y consejeros técnicos inscritos);
- el 45 por ciento, como mínimo, de los delegados y consejeros técnicos acreditados e inscritos en las reuniones regionales son mujeres (resultado comprobado: no se celebró ninguna reunión).

Capacidad (gráfico 5)**Metas alcanzadas/superadas:**

- el 47 por ciento de las secciones del material didáctico para los talleres de formación sobre gestión y liderazgo incorpora las cuestiones de género (resultado comprobado: 62 por ciento);
- dos días de formación sobre cuestiones de género impartida a los especialistas en cuestiones de género sobre el terreno y los puntos focales para las cuestiones de género de las principales unidades (resultado comprobado: formación de dos días de duración impartida por internet);
- el 50 por ciento del personal de la OIT que participa en las actividades de formación del CIF-OIT son mujeres (resultado comprobado: 53 por ciento).

Metas no alcanzadas:

- redacción del plan de desarrollo de la capacidad del personal en materia de incorporación de la perspectiva de género (resultado comprobado: el borrador no se ha finalizado);
- el 45 por ciento de los participantes en las actividades de formación del CIF-OIT son mujeres (resultado comprobado: 38 por ciento);
- el 50 por ciento del personal de la OIT que participa en las actividades de formación del CIF-OIT sobre cuestiones de género son varones (resultado comprobado: 17 por ciento);
- el 45 por ciento de los mandantes tripartitos que participan en las actividades de formación del CIF-OIT son mujeres (resultado comprobado: 41 por ciento).

Conocimientos, comunicación y coherencia (gráfico 6)**Metas alcanzadas/superadas:**

- el 95 por ciento de los objetivos y reseñas de los principales informes emblemáticos del Departamento de Investigaciones de la OIT (*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*, y *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias*) incluye datos y análisis desglosados por sexo (resultado comprobado: 100 por ciento);
- el personal de la OIT participa en —o colabora con— el 75 por ciento de los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (resultado comprobado: 80 por ciento);

- en el 55 por ciento de los estudios del Departamento de Investigaciones relacionados con eventos se aborda sustancialmente la dimensión de género (resultado comprobado: 63 por ciento);
- en el 45 por ciento de las actividades del Departamento de Investigaciones participan mujeres en calidad de autoras de estudios pertinentes (resultado comprobado: 52 por ciento);
- en el 45 por ciento de las actividades del Departamento de Investigaciones participan mujeres en calidad de oradoras en relación con estudios pertinentes (resultado comprobado: 59 por ciento);
- el 75 por ciento del plan y de las guías del Departamento de Comunicación e Información al Público incluye referencias relacionadas con las cuestiones de género (resultado comprobado: 90 por ciento);
- actividades de formación y otro tipo de actividades de apoyo del Departamento de Comunicación e Información al Público para el personal y/o los mandantes de la OIT sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (resultado comprobado: 27 actividades de formación/de apoyo).

Metas no alcanzadas:

- ninguna.