



Organización
Internacional
del Trabajo

► Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025





Organización
Internacional
del Trabajo

► Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025, Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GEDI), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra, OIT, 2022.

ISBN 978-92-2-036832-9 (impreso)

ISBN 978-92-2-036833-6 (web pdf)

Publicado también en francés: Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 (Genève, 2022), ISBN 978-92-2-036830-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-036831-2 (web pdf), Ginebra, 2022, y en inglés: ILO Action Plan for Gender Equality 2022-25, ISBN 978-92-2-036828-2 (print), ISBN 978-92-2-036829-9 (Web pdf), Ginebra, 2022.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

► Prefacio

El objetivo de la igualdad de género está arraigado en los principios fundamentales de la OIT

La capacidad colectiva, descrita por el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas como el mayor recurso de la humanidad, se ve gravemente limitada cuando a la mitad de la humanidad —las mujeres y las niñas— se les niega el derecho a no ser discriminadas.

Asistimos a una divergencia cada vez mayor entre los países industrializados y los que están en vías de desarrollo, así como a un aumento de la desigualdad dentro de los países, en particular, aunque sin limitarse a ello, en lo que respecta al género. Lograr la igualdad de género es esencial para crear un futuro del trabajo centrado en el ser humano. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) adoptada en 2019 por los mandantes tripartitos de la Organización reitera lo que se necesita. Entre otras cosas, es preciso asegurar la igualdad de oportunidades, la igualdad de participación y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. No menos importante será respaldar un reparto más equilibrado de las responsabilidades domésticas, fomentar la inversión en la economía del cuidado y crear las condiciones para que todas las personas gocen de un mayor equilibrio entre la vida laboral y la familiar.

El Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 reconoce la importancia de la igualdad de género para construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro. Este objetivo está consignado en el Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023 y se prevé que también lo estará en el Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025. Entre otros resultados de las políticas estratégicas, se incluyen la igualdad de género y la igualdad de trato y oportunidades para todos.

El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 es una de las herramientas de apoyo a estos objetivos. Sus destinatarios son los miembros del personal y de la dirección de la OIT, aunque los beneficiarios últimos son los mandantes de la Organización. Además, este plan de acción 2022-2025 está en consonancia con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), cuyo objetivo es apoyar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El enfoque basado en los resultados del Plan de Acción 2022-2025 toma en consideración las recomendaciones de una evaluación independiente de alto nivel de las iniciativas de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género entre 2016 y 2021, y la respuesta de la Oficina a esas recomendaciones.

El Plan refleja también las orientaciones de la 344.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT celebrada en marzo de 2022.

Confío en que, con el compromiso permanente de toda la Organización, el Plan de Acción contribuya sustancialmente al establecimiento del programa transformador para atender a la tan acuciante necesidad de igualdad de género en el mundo del trabajo.

Guy Ryder
Director General

▶ Índice

	Página
Prefacio	3
Introducción.....	7
1. Objetivos y estrategias.....	12
2. Destinatarios y beneficiarios.....	14
3. Gestión basada en resultados en la esfera de la igualdad de género.....	14
4. 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.....	15
5. Responsabilidad y rendición de cuentas.....	15
6. Seguimiento, presentación de informes y evaluación	18
7. Recursos humanos y financieros.....	19
8. Cuadro: indicadores del desempeño	21

Anexos

I. Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género	40
II. 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	42

► Introducción

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo son cruciales para concretar la visión de la OIT de trabajo decente para todos, en especial en la actuación ante la crisis y la consiguiente recuperación. La igualdad entre los sexos, incluida la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en los mercados de trabajo, forman parte de la esencia del mandato de la Organización, que arranca en 1919 con la Constitución de la OIT¹. Además, este mandato —nunca más urgente y pertinente que al inicio del segundo siglo de existencia de la OIT— se basa en las normas internacionales del trabajo, las declaraciones y las resoluciones (véase el recuadro) adoptadas por los mandantes tripartitos de la OIT, compuestos por Gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores². Pese a los avances cuantificables en algunas áreas de los planes de acción de la OIT en materia de igualdad de género, los mandantes siguen insistiendo en la importancia de subsanar disparidades graves en relación con algunos indicadores, entre otras cosas, los déficits persistentes y notorios en materia de rendición de cuentas en la esfera jerárquica superior.

Las iniciativas de la OIT se basan en el consenso mundial sobre la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y forman parte del mismo. Algunos instrumentos internacionales relevantes son la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, las Conclusiones Convenidas del Consejo Económico y Social sobre la incorporación de la perspectiva de género³, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento.

En el excepcionalmente complejo contexto actual, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo son fundamentales para hacer realidad la visión de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de «No dejar a nadie atrás» y para conseguir todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre ellos, y en especial, el objetivo 5 de «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas»; el objetivo 8 de «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos»; y el objetivo 10 de «Reducir la desigualdad en los países y entre ellos». Para promover un mundo del trabajo justo, inclusivo y seguro, el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 (Plan de Acción 2022-2025) se vincula con los ODS.

Este plan de acción se ajusta al Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025⁴ y los correspondientes programas y presupuestos para los bienios 2022-2023⁵ y 2024-2025. El Programa y Presupuesto para 2022-2021 incluía resultados políticos estratégicos, entre otros, sobre la igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo, todos los cuales fueron acordados por los mandantes de la OIT en aras del cumplimiento de sus compromisos nacionales e internacionales pertinentes. El Plan también incorpora herramientas programáticas para la medición basada en

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

² OIT, *Empoderamiento de las mujeres: ¡90 años de la OIT en acción!*, Ginebra, sin fecha.

³ Naciones Unidas, *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente al año 1997 (A/52/3, 18 de septiembre de 1997). Capítulo IV sobre Serie de Sesiones de Coordinación, Coordinación de las políticas y actividades de los organismos especializados y otros órganos del sistema de las Naciones Unidas*, Nueva York, septiembre de 1997.

⁴ OIT, «Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025» (GB.340/PFA/1 (Rev. 1)).

⁵ OIT, *Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023*, 2021.

resultados, como el marcador del eje de política transversal de la OIT sobre igualdad de género y no discriminación.

En la Sección de Programa, Presupuesto y Administración de la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2021, se debatió un documento sobre las evaluaciones de alto nivel de las estrategias y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), entre ellas, una evaluación independiente de alto nivel de las actividades de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en 2016-2021. He aquí el encargo del Consejo de Administración al Director General: «El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.343/PFA/10 párrafos 26-37, 78 90 y 112-132), las respuestas de la Oficina y las orientaciones proporcionadas durante la discusión acerca del seguimiento, y adopte medidas para asegurar una aplicación adecuada»⁶.

En la Sección Institucional de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022 se examinó un documento en el que se resumían los resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2020-2021, las principales conclusiones y recomendaciones pertinentes de la mencionada evaluación de alto nivel y la respuesta de la Oficina, y el esbozo propuesto para el presente plan de acción 2022-2025⁷. Los resultados de la evaluación de la aplicación del Plan de Acción en 2020-2021 (véase el anexo II) indican que el 65 por ciento de las metas (es decir, el 37 de un total de 57 por ciento) se cumplieron o se superaron, el 35 por ciento (es decir, 20 metas) no se cumplieron, y en el caso de una meta, no había estadísticas (sobre la paridad de género en las reuniones regionales, ya que no se celebraron debido a la pandemia de COVID-19). Estos resultados pueden compararse con el seguimiento realizado en 2018-2019, del cual se desprende que el 50 por ciento de las metas (o 29 de un total de 57) se cumplieron o superaron, el 42 por ciento (o 24 metas) no se cumplieron, y en el caso de cuatro metas, no había estadísticas.

En la discusión de marzo de 2022, los miembros del Consejo de Administración felicitaron a la Oficina por haber logrado un aumento del 15 por ciento de metas cumplidas o superadas del Plan de Acción en comparación con el bienio anterior. Sin embargo, destacaron la persistencia de disparidades y metas no alcanzadas a lo largo de varios bienios, e indicaron que esperaban que la Oficina abordara ese desempeño insatisfactorio. Los miembros subrayaron la importancia de apoyar las iniciativas transformadoras de género de los mandantes, junto con la mejora de la capacidad y la incorporación de la perspectiva de género en la Oficina y la paridad de género en los puestos de toma de decisiones y de gestión. Exhortaron a la Oficina a apoyar mejor las iniciativas de los mandantes para mejorar la representación de las mujeres en sus delegaciones ante la OIT, entre otras cosas, en sus mecanismos de gobernanza, como la Conferencia Internacional del Trabajo, y en las reuniones regionales. Este apoyo también debía abordar las causas fundamentales de la representación insatisfactoria y desigual. La igualdad de género debe formar parte del diálogo social y supone la paridad de representación de las mujeres. En la Oficina, era preciso adoptar medidas concretas que resolvieran la continua y notoria falta de rendición de cuentas en los niveles superiores, ya que las metas de liderazgo para la igualdad de género siguen sin ser cumplidas por parte de todos los custodios. Así pues, el Consejo de Administración solicitó al Director General que⁸:

⁶ OIT, «Actas de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración» (GB.343/PFA/PV), párr. 105.

⁷ OIT, «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» (GB.344/INS/10).

⁸ OIT, «Actas de la Sección Institucional» (GB.344/INS/PV), párr. 359.

- 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.

Inmediatamente después de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022, se celebraron reuniones informativas intensivas e individualizadas sobre las orientaciones e instrucciones del Consejo de Administración, con los puntos focales o enlaces para las cuestiones de género de la sede que representan a los custodios de los indicadores del Plan de Acción 2022-2025. El proyecto de plan de acción 2022-2025, que incluye los indicadores y las metas, se distribuyó también entre los/las coordinadores/as de género de la sede y con los/las especialistas en género de las regiones. Los/las directores/as y gerentes de los responsables de la custodia dieron su consentimiento formal, incluso durante una reunión del equipo directivo superior y el grupo mundial de gestión en mayo de 2022.

Por ello, el Plan de Acción 2022-2025 recoge aspectos nuevos, entre otros, los siguientes:

- Mayor transparencia para promover la rendición de cuentas; por ejemplo, los datos sobre los indicadores de liderazgo se desglosan por cartera; los indicadores sobre paridad de género entre los miembros del personal de la OIT se desglosan por cartera y región; y la paridad de género en las delegaciones tripartitas nacionales ante la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales de la OIT se desglosan por sexo y por región y, dentro de cada una, por grupo.
- A partir de la respuesta de la Oficina, en los indicadores se adaptan e incorporan las recomendaciones de la citada evaluación independiente de alto nivel de las iniciativas de la OIT en materia de igualdad de género e integración de la perspectiva de género en el periodo 2016-2021.
- Se aumentan las actividades de fomento de la capacidad, y el empoderamiento de los miembros de la red de género (que ejercerán de catalizadores —más que de «artífices»— de la integración de la perspectiva de género por parte de sus colegas y directivos).
- En el Plan de Acción 2022-2025, las 57 metas e indicadores del Plan de Acción 2018-2021 se reducen a unos 40 indicadores.

Las siguientes características se mantienen en el Plan de Acción 2022-2025:

- La Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género se incluye como anexo, junto con todos los resultados de la aplicación en el periodo 2020-2021.
- La armonización de los indicadores con los elementos de las notas técnicas de los indicadores de todo el sistema coordinado por Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) (versión 2.0)⁹ para dichos planes de acción.
- Los indicadores relacionados con Oficina del Director General (CABINET), que son fundamentales para catalizar el liderazgo sobre el apoyo del Plan de Acción al programa transformador de género de la OIT.

⁹ ONU-Mujeres, *UN-SWAP 2.0: Accountability Framework for Mainstreaming Gender Equality and the Empowerment of Women in United Nations Entities*, Nueva York, 2021.

Mandato de la OIT sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

Muchas normas internacionales del trabajo y otras declaraciones, resoluciones y decisiones del Consejo de Administración de la OIT reafirman la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Las cuatro normas fundamentales en materia de igualdad de género son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ambos incluidos entre los convenios fundamentales, y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Entre las normas más recientes y pertinentes cabe citar la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). El presente plan de acción contribuye a la labor de asistencia a los mandantes de la OIT en relación con las normas, y complementa los procesos distintivos en cuanto a la ratificación, aplicación y supervisión del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

- 1919 Constitución:** incluye la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.
- 1944 Declaración de Filadelfia (anexa a la Constitución):** incluye el derecho de todos los seres humanos —sin distinción de raza, credo o sexo— a perseguir su bienestar material en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Ejemplos de instrumentos y decisiones de la OIT sobre igualdad de género:

- 1951 Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)**
- 1958 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)**
- 1975 Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras**
- 1977 Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**
- 1981 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)**
- 1996 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)**
- 1998 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**
- 2000 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)**
- 2004 Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad**
- 2005 Decisión del Consejo de Administración sobre la incorporación de las consideraciones de género en la cooperación técnica de la OIT**
- 2008 Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa**
- 2009 Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente**
- 2010 Recomendación sobre el VIH y el sida (núm. 200)**
- 2011 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)**
- 2019 Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo**
- 2019 Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación núm. 206 complementaria**
- 2021 Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo**
- 2021 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**

El Plan de Acción 2022-2025 es una herramienta que ayuda a dar efectividad a la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género ¹⁰, según la cual: «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» ¹¹. La Política (véase el anexo I), que complementa a otras iniciativas, tiene como objetivo situar a la OIT en un papel de liderazgo con respecto a las iniciativas a escala internacional para promover y conseguir la igualdad de género. Al igual que en el caso de la Política, el Plan de Acción 2022-2025 hace hincapié en lo que en ella se describe como prioridades que se refuerzan mutuamente: la dotación de personal, el contenido y la estructura. Estos aspectos son esenciales para aumentar la eficacia y la eficiencia en la consecución de todos los resultados políticos estratégicos establecidos por los mandantes en los programas y presupuestos para los bienios 2022-2023 y 2024-2025. Los indicadores con metas mensurables en áreas institucionales y programáticas significativas se enmarcan en estrategias, entre ellas, las basadas en la Declaración del Centenario, de 2019 ¹², y 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 ¹³. Complementando el programa transformador en materia de género consignado en la Declaración del Centenario, el Llamamiento a la acción destaca la necesidad de estrategias con perspectiva de género para lograr una recuperación atenta a las consideraciones de género. Entre ellas cabe citar la eliminación de las barreras legales y de otro tipo que impiden el acceso y el avance en la educación, la formación, el empleo y la carrera profesional, y la prevención de la violencia y el acoso por razón de género en el mundo laboral y la protección contra ella.

La Declaración del Centenario, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión, exhorta a todos los Miembros a que, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con la asistencia de la OIT, para seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante, entre otras cosas, el logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato. Según la Declaración del Centenario, la OIT debe orientar sus esfuerzos a, entre otras cosas:

- lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:
 - asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
 - permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada;
 - permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y
 - promueva la inversión en la economía del cuidado ¹⁴.

¹⁰ OIT, Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género, Ginebra, 1999 (en el anexo I al presente plan de acción se incluye la versión revisada y actualizada de 2016).

¹¹ OIT, Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género, párr. 2.

¹² OIT, [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019.

¹³ OIT, [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](#), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, Ginebra, junio de 2021.

¹⁴ OIT, Declaración del Centenario, parte II, A), vii).

► 1. Objetivos y estrategias

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 como objetivo contribuir a la concreción justa, inclusiva y segura del trabajo decente a través de un programa transformador para lograr la igualdad de género en el trabajo. Dicho programa está previsto en la Declaración del Centenario, 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 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021 ¹⁵.

Las estrategias de este plan de acción —basadas en la naturaleza transversal y decisiva de la igualdad de género para el trabajo decente— comprenden métodos integrados. Así, según la política de igualdad de género de la OIT, la igualdad de género está interiorizada en toda la OIT y se refleja en su trabajo técnico, sus actividades operativas y sus servicios de apoyo. Estas estrategias se basan en documentos normativos fundamentales, entre los que se incluyen no solo los ejemplos mencionados anteriormente, sino otros como la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 ¹⁶, y la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, de 2009 ¹⁷.

Las estrategias de este plan de acción están diseñadas para ayudar también a promover el compromiso, la colaboración y la rendición de cuentas entre los miembros del personal y la dirección de la OIT. Ello supone crear conciencia sobre las disparidades de género en el mundo del trabajo y ayudar a subsanarlas, estimular el intercambio de conocimientos, como buenas prácticas y lecciones aprendidas, y promover el procedimiento correcto de un análisis transformador de género (véase el recuadro). Estas tareas, que se refuerzan mutuamente, ayudarán a abordar las barreras estructurales históricas y arraigadas que impiden la igualdad para todas las personas. Las estrategias de este plan de acción contribuirán además a las actividades de las Naciones Unidas destinadas a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, entre otras cosas, ajustándose al ya citado ONU-SWAP.

¹⁵ 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 su adopción* (ILC.109/Actas núm. 9A (Rev. 1)), adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión, Ginebra, diciembre de 2021.

¹⁶ OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008.

¹⁷ OIT, *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, 2009.

Importancia de realizar un análisis transformador de género antes de diseñar cualquier producto o servicio de la OIT a fin de ayudar a los mandantes

La base sobre la que se asienta toda iniciativa de la OIT transformadora en materia de género —ya sea un producto o un servicio— destinada a ayudar a los mandantes es el análisis de los datos desglosados por sexo. Este análisis debe integrar una perspectiva de género de modo visible, coherente y significativo, a fin de establecer una base a partir de la cual la iniciativa contribuirá a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas define el análisis de género como «el proceso de evaluar las consecuencias que acarrea para las mujeres y los hombres cualquier actividad planificada, incluidas las leyes, las políticas o los programas, en todos los sectores y a todos los niveles». Cuando dicho análisis y la incorporación de la perspectiva de género no se realizan antes del diseño y los pasos posteriores de una iniciativa, se corre el riesgo de reforzar las desigualdades existentes en la relación de poder entre mujeres y hombres. En estos casos, también se socavan los compromisos adquiridos por los Estados Miembros con respecto al programa transformador en materia de género recogido en la Declaración del Centenario; pueden incluso exacerbar la ya baja condición y la marginación de las mujeres, y frustrar la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en los mercados laborales. Cuando sea posible, deben desglosarse los factores de discriminación que se cruzan, como las discapacidades, el VIH o la etnia, como los pueblos indígenas o tribales. Otros factores pueden ser la edad, el contexto rural o urbano, la religión o la casta, la orientación sexual o la identidad de género, y la educación.

El análisis transformador de género, basado en datos desglosados por sexo, consta de cuatro pasos. Estos pasos son necesarios antes de la finalización de numerosas iniciativas de la OIT. Por ejemplo, las instrucciones y listas de comprobación del Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV) sobre la redacción de propuestas de programas y proyectos de cooperación para el desarrollo, y las instrucciones del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM) sobre la redacción de los PTDP. Los borradores se revisan a través de un mecanismo de garantía de calidad que incluye la realización del análisis transformador con respecto al género para los resultados e indicadores de los programas por país. Otro ejemplo es el marcador del eje de política transversal de la OIT sobre igualdad de género y no discriminación, que, entre otras cosas, prevé realizar tal análisis en el caso de los resultados de los programas por país y de los productos globales relacionados con el programa y presupuesto.

Los cuatro pasos del análisis transformador de género, basado en datos desglosados por sexo, son:

- división del trabajo: trabajo remunerado (como el remunerado en metálico o en especie) y trabajo no remunerado (como el cuidado de la familia y las tareas domésticas);
- el acceso y el control de los recursos productivos (como el capital y el crédito, la maquinaria y las herramientas, la tierra, los datos de mercado y la educación);
- necesidades prácticas (tareas cotidianas no remuneradas relacionadas con la supervivencia, como el cuidado de niños y ancianos de la familia, y el suministro de alimentos y agua) y necesidades estratégicas (a largo plazo y basadas en los derechos, como la igualdad de remuneración y la igualdad de representación en la toma de decisiones), y
- las oportunidades y los problemas de los mandantes en relación con la igualdad de género (como la legislación, las principales estrategias de desarrollo, el grado de integración de la perspectiva de género en los gobiernos y las organizaciones de los interlocutores sociales, y la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el diálogo social).

Los pasos subsiguientes de la iniciativa —incluidos su diseño, estrategias, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación— se basan en este análisis. Todos estos pasos posteriores deben incorporar la perspectiva de género de forma visible, coherente y significativa. La experiencia demuestra que es casi imposible, y muy costoso y lento, volver atrás y tratar de «arreglar» una iniciativa que no era transformadora de género desde su inicio.

► 2. Destinatarios y beneficiarios

Habida cuenta de que este plan de acción hace suya la política de igualdad de género de la OIT, sus destinatarios directos son el personal y la dirección de la OIT a todos los niveles, tanto en la sede como en las oficinas regionales y exteriores, a fin de ayudar mejor a los mandantes. Las partes interesadas son el personal de las Naciones Unidas, los asociados para el desarrollo y para la ejecución, los académicos y expertos (mujeres y hombres), así como los/las representantes de la sociedad civil. Los beneficiarios últimos de este plan de acción son los mandantes tripartitos de la OIT.

Al formular el presente plan de acción se tuvieron en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración sobre su estructura, y antes de su finalización se celebraron consultas con una amplia gama de personal y directivos. Entre ellos, cabe citar los puntos focales para las cuestiones de género y los/las directores/as de los departamentos que ejercen de custodios de los indicadores, los/las coordinadores/as de género de los departamentos de la sede, y los/las directores/as de las oficinas regionales y los/las especialistas en género de las regiones.

Una estrategia de comunicación utiliza canales formales y canales oficiosos para difundir y promover la aplicación del Plan de Acción. Entre las estrategias hay sesiones de formación y de aumento de la capacidad, así como sesiones informativas para la dirección y el personal recién nombrado, y el intercambio de conocimientos a través de las conferencias mundiales del ONU-SWAP y otros foros internacionales.

Ejemplos de estrategias de comunicación recientes en torno al Plan de Acción de la OIT

- Sesión sobre el Plan de Acción con ocasión de los eventos anuales de orientación para el personal recién nombrado, celebrados por Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) y por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT)
- El Plan de Acción figura en las sesiones informativas individuales del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión destinadas al personal directivo y al personal recién nombrado
- Difusión del Plan de Acción entre quienes ejercen de custodios en la sede y en el terreno, los/las coordinadores/as para las cuestiones de género y los miembros de la red de género
- Se realizaron sesiones de información para quienes integran la red de género, en especial los/las coordinadores/as de género de los departamentos y los/las especialistas en género de las regiones, sobre los avances y los déficits del Plan de Acción
- El sitio web público de la OIT incluye los resultados de la aplicación del Plan de Acción, como todas las mediciones de las metas de los indicadores, tal como fueran comunicados al Consejo de Administración

► 3. Gestión basada en resultados en la esfera de la igualdad de género

El Plan de Acción utiliza una estrategia de gestión basada en los resultados, y sus metas e indicadores han sido seleccionados en colaboración con quienes ejercen la custodia y tomando en consideración los respectivos mandatos. Este método consultivo ayuda a incrementar el sentido de control respecto del Plan, aumenta la transparencia y promueve la rendición de cuentas en aras del cambio transformador de género. Quienes ejercen de custodios son responsables de determinar sus estrategias específicas, incluidas las medidas de aceleración. Cuando el ejercicio anual de seguimiento indica que una meta está en vías de cumplirse, los custodios deben intensificar las estrategias

provechosas a fin de superar las metas. Cuando una meta no va por buen camino, se espera que los custodios se apresuren a revisar su estrategia. Los informes periódicos y transparentes basados en resultados que se presentan al Consejo de Administración pondrán de relieve los logros de los custodios, así como los indicadores para los que se necesita un mayor trabajo.

► 4. 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

De conformidad con las instrucciones del Consejo de Administración ¹⁸, los indicadores del Plan de Acción se ajustan a los correspondientes elementos del ONU-SWAP 2.0. Sin embargo, los indicadores «singulares de la OIT» se conservan. Por ejemplo, las metas de los PTDP transformadoras en materia de género, la cooperación para el desarrollo transformadora en materia el género, y la formación de los mandantes tripartitos.

Los indicadores también hacen un seguimiento de los avances en cuanto a la paridad entre mujeres y hombres, como en el caso del personal profesional de la OIT y de las delegaciones tripartitas ante la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales. La definición de dicha paridad se ajusta a la de las Naciones Unidas, cuyo parámetro de referencia se sitúa entre el 47 y el 53 por ciento. En tal sentido, las oficinas regionales y el Departamento de Reuniones Oficiales, Documentación y Relaciones (RELMEETINGS) son ahora custodios de un indicador relacionado, el referente al aumento de la capacidad para que los interlocutores sociales de la OIT logren la paridad de género en las delegaciones ante la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales.

Los indicadores y las correspondientes metas del Plan de Acción 2022-2025 se agrupan en las categorías del ONU-SWAP siguientes: gestión basada en resultados; supervisión; rendición de cuentas; recursos humanos y financieros; capacidad; y conocimiento, comunicación y coherencia. En el proceso de formulación, el cuadro de resultados del presente plan de acción con indicadores y metas se ajustó con los requisitos técnicos más actualizados del marco del ONU-SWAP 2.0. El próximo plan de acción se redactará en 2026 y se basará en los requisitos técnicos del marco ONU-SWAP vigentes en ese momento.

► 5. Responsabilidad y rendición de cuentas

La OIT es un organismo perteneciente al sistema de las Naciones Unidas con un mandato específico y una estructura tripartita peculiar, incluidos sus mecanismos de gobernanza. Desde hace mucho tiempo, a partir de un requisito de la política de igualdad de género de la OIT, la Oficina tiene la obligación de mantener plenamente informados al Consejo de Administración y a los mandantes sobre la evolución de la aplicación de la política. La Oficina rinde cuentas ante el Consejo de Administración, que proporciona orientación e instrucciones para la aplicación.

¹⁸ OIT, «Proyecto de Actas de la Sección Institucional» (GB.317/INS/PV/Proyecto), y «Actas de la 326.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo» (GB.326/INS/PV).

A lo largo de los años, en los mecanismos de rendición de cuentas del Plan de Acción se toman en consideración recomendaciones firmes al respecto, como las formuladas en evaluaciones independientes anteriores; en este caso, se añade la evaluación de alto nivel más reciente, de 2021. Estas recomendaciones prevén la asignación de más responsabilidad a los custodios de los indicadores, una supervisión y orientación estratégicas y de gestión específicas, y mayor liderazgo y rendición de cuentas por parte de la OIT. En los debates sobre los planes de acción, el Consejo de Administración ha dado seguimiento a las mismas, y en marzo de 2018 encomendó a la Oficina que incorporara los nuevos indicadores relacionados con la rendición de cuentas introducidos en la versión 2 del ONU-SWAP.

A continuación se enumeran las funciones y obligaciones para promover la igualdad de género en la Oficina.

Funciones y responsabilidades con respecto a promover la igualdad de género en la labor de la OIT

Todos los miembros del personal son responsables de incorporar la perspectiva de género en su propio trabajo para ayudar a los mandantes a promover la igualdad de género.

Director/a General	Responsabilidad última respecto de la formulación de las políticas y el desempeño institucional en materia de igualdad de género.
Directores/as Generales Adjuntos/as	Responsables de poner en práctica y supervisar la igualdad de género en sus respectivas carteras de los departamentos y los correspondientes objetivos estratégicos, así como de asegurar la asignación de recursos humanos y financieros suficientes para respaldar el trabajo en materia de igualdad de género.
Directores/as regionales	Responsables de la inclusión de resultados e indicadores transformadores en lo tocante al género en las prioridades regionales convenidas y, en particular, del trabajo con los/las especialistas empleadores/as y trabajadores/as, otros miembros del personal pertinentes y los/las especialistas principales en cuestiones de género, a fin de reforzar la capacidad de los mandantes para incorporar la perspectiva de género y promover la igualdad de género.
Directores/as de la estructura exterior	Responsables de incluir resultados e indicadores transformadores en lo tocante al género en las esferas programáticas, incorporar la perspectiva de género en los PTDP y fomentar una mayor capacidad de los mandantes para incorporar la perspectiva de género, por conducto de los/las especialistas empleadores/as y trabajadores/as, otros miembros del personal pertinentes y los/las especialistas principales en cuestiones de género.
Directores/as y jefes/as de la estructura de la sede	En el ejercicio de las funciones delegadas por los/las directores/as generales adjuntos/as, son responsables de asegurar que se asignen recursos humanos y financieros suficientes para alcanzar los resultados e indicadores transformadores en lo tocante al género en las esferas programáticas.
Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)	Responsable de dirigir y supervisar un enfoque coherente con respecto a la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en la labor de planificación, supervisión, presentación de informes y asignación de recursos en toda la Oficina, incluidas las responsabilidades en materia de garantía de calidad, de acuerdo con la gestión basada en los resultados.

Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)	Responsable de impulsar el avance hacia la paridad (47 a 53 por ciento) entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal de la OIT, incluida la formación y otras actividades pertinentes.
Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV)	Responsable de promover la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en todos los acuerdos de colaboración, los acuerdos de cooperación para el desarrollo, los programas y los proyectos.
Especialistas principales en cuestiones de género de los equipos de trabajo decente	Responsables de ejercer una función catalizadora y de respaldo a las oficinas exteriores y la estructura de la sede para que incorporen efectivamente la perspectiva de género, en particular mediante aportaciones para el análisis, la planificación, la aplicación, el examen y la presentación de informes.
Coordinadores/as de género	Actúan como catalizadores de la integración de la perspectiva de género por parte del personal de su respectivo departamento, siendo el director/a del departamento el/la responsable de dicha integración. Coordinan y asesoran a los puntos focales de género dentro del departamento en lo que respecta a su papel como catalizadores de la integración de la perspectiva de género por parte del personal y la dirección. Ayudan a especificar los problemas y las posibilidades estratégicas para promover el programa de transformación de género en todos los servicios y productos de la OIT para los mandantes.
Puntos focales para las cuestiones de género	Responsables de desempeñar una función catalizadora para ayudar a incorporar la perspectiva de género en las correspondientes dependencias de la sede u oficinas exteriores. En el caso de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), son responsables de desempeñar una función catalizadora y de respaldo en la estructura de la sede, y de cooperar con las oficinas exteriores, para promover eficazmente las perspectivas de los interlocutores sociales respecto de la incorporación de la perspectiva de género, así como de realizar aportaciones para el análisis, la planificación, la ejecución, el examen y la presentación de informes en sus correspondientes oficinas. Los puntos focales para las cuestiones de género ejercen de catalizadores —no de ejecutores— de la incorporación de la perspectiva de género por parte de sus colegas y directivos. Por ejemplo, pueden difundir información y herramientas relacionadas con la igualdad de género con sus colegas y directivos, a fin de que se utilicen en el trabajo diario de la unidad o la oficina.
Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI)	Responsable de respaldar la aplicación de la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género junto con la Red de Género —integrada por especialistas principales en cuestiones de género, coordinadores/as y puntos focales para las cuestiones de género— mediante servicios de asesoramiento, creación de capacidad e intercambio de conocimientos; así como de coordinar las actividades de seguimiento y la presentación de informes sobre el Plan de Acción.

► 6. Seguimiento, presentación de informes y evaluación

Los resultados del seguimiento realizado a lo largo del año se comunican al Consejo de Administración en el punto medio del Plan de Acción y al final del mismo. Sobre la base de estos informes, el Consejo de Administración proporciona orientaciones e instrucciones también en lo referente al Plan de Acción siguiente; en este caso, para 2026. El control del cumplimiento de las metas realizado cada final de año es la base sobre la que se realiza el seguimiento de los avances en la política de igualdad de género de la OIT; esto también se ajusta a las instrucciones constantes a lo largo de los años por parte del Consejo de Administración. En aras del rigor y la transparencia en el seguimiento, y de la comparabilidad en el tiempo, los custodios comparten internamente sus métodos de cálculo junto con la documentación complementaria. Por supuesto, los planes de acción son solo uno de los componentes para medir los avances en materia de igualdad de género y de un mundo laboral transformador desde el punto de vista del género. Deben ir acompañados de otras iniciativas para cambiar las actitudes, crear capacidades y asegurar los recursos humanos y financieros adecuados.

El Consejo de Administración «encargó a la Oficina que llevara a cabo un ejercicio de seguimiento que coincidiera con el periodo de presentación de informes relativos al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, manteniendo al mismo tiempo la obligación de presentar informes por separado al Consejo de Administración, a la mitad del periodo de aplicación, sobre los avances logrados y las deficiencias encontradas en el cumplimiento de las metas establecidas, así como sobre los resultados de la aplicación y los posibles enfoques de futuros planes de acción propuestos»¹⁹. En la plataforma web del ONU-SWAP, coordinada por ONU-Mujeres, se difunden los resultados recopilados en todas las organizaciones y organismos del sistema de las Naciones Unidas para su inclusión 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. Se anima a las organizaciones y organismos pertinentes a que hagan públicos los progresos y las deficiencias de sus planes de acción. La OIT lo hace a través de los informes del Consejo de Administración, cuyos documentos están disponibles en el sitio web público de la OIT.

Si bien el presente plan de acción concuerda con el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025, y los correspondientes programa y presupuestos, se evita duplicar la información sobre estos al Consejo de Administración. Ello se debe a que los datos sobre los resultados de las políticas estratégicas y los resultados conexos se integran en informes separados presentados al Consejo de Administración, como por ejemplo, el informe sobre la ejecución de los programas. Otro ejemplo son los datos sobre el marcador del eje de política transversal de la OIT sobre igualdad de género y no discriminación, que también se incluyen en los informes de ejecución de los programas, a fin de realizar un seguimiento de las actividades y los resultados transformadores en materia de género en los resultados de los programas por país y en los productos mundiales.

En 2021, el Consejo de Administración examinó las conclusiones de una evaluación independiente de alto nivel de las iniciativas de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en el periodo 2016-2021²⁰, incluidos los planes de acción, así como la respuesta de la Oficina²¹. Sobre la base de las orientaciones e instrucciones del Consejo de Administración²², y de

¹⁹ OIT, «Actas de la Sección Institucional» (GB.332/INS/PV), párr. 198, b).

²⁰ OIT, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016-21*, 2021.

²¹ OIT, «Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País» (GB.343/PFA/10), págs. 17 a 30.

²² OIT, «Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 343.ª reunión» (GB.343/Decisiones), párr. 10.

sus instrucciones de 2022 relativas al borrador del esbozo del Plan de Acción 2022-2025 propuesto ²³, este plan de acción presenta algunos indicadores nuevos. Entre ellos, un enfoque más sistémico y un sistema de prestación de servicios basado en programas, para las actividades de formación y aumento de la capacidad en la OIT en relación con la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género; acuerdos de cooperación para la ejecución de iniciativas destinadas a todo el ámbito de las Naciones Unidas con una formulación y efectos específicos, que reflejan el programa transformador de género de la OIT; y procesos y herramientas de apoyo a la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en la OIT.

Habida cuenta de que desde hace largo tiempo se reconoce la necesidad de que los planes de acción sean sometidos a una evaluación cuyas recomendaciones se reflejarán en el plan de acción siguiente, a finales de 2025 está prevista una evaluación independiente del Plan de Acción 2022-2025.

► 7. Recursos humanos y financieros

Dos esferas entrelazadas contribuyen a que la asistencia de la OIT a los mandantes tenga más resultados y más efectos transformadores en materia de género. La primera es el papel de GEDI en el trabajo sustantivo, que comprende la investigación, la política, el trabajo programático y la asistencia técnica, y su coordinación y asistencia para definir las necesidades relacionadas con los recursos. La segunda es la de las inversiones y asignaciones de otros departamentos y oficinas exteriores en los resultados de las políticas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género y otras intervenciones específicas.

Por lo que respecta a GEDI, los programas y presupuestos para los bienios 2022-2023 y 2024-2025 asignan recursos del presupuesto ordinario para su personal y sus actividades. La evaluación de alto nivel de las iniciativas de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género durante el periodo 2016-2021 señaló que la aplicación de los planes de acción —sobre los que GEDI realiza un seguimiento e informes— había sido rentable desde el punto de vista de los recursos. Señaló que el enfoque de la OIT «supone que una parte importante de la coordinación y la asistencia para la ejecución puede ser realizada por un equipo pequeño. Sin embargo, los recursos no son suficientes para llevar a cabo un enfoque más estratégico y sistémico, que incluya un apoyo sistémico en áreas clave y un espacio para un diálogo estructurado sobre cómo progresar con respecto a la igualdad de género y la integración en varios departamentos y resultados políticos» ²⁴. Añadió que un plan de acción ambicioso solo puede lograrse con recursos humanos y financieros suficientes, lo cual ha sido señalado sistemáticamente en anteriores evaluaciones independientes de los planes de acción.

En lo atinente a las inversiones de otros departamentos y oficinas exteriores, los evaluadores consideraron que los presupuestos básicos de la OIT probablemente seguirían siendo limitados en cuanto a su capacidad para financiar la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en la labor programática de la Organización. Por lo tanto, se consideraba positivo el crecimiento significativo de los recursos extrapresupuestarios de cooperación al desarrollo, además de ser un recordatorio de que los asociados para la financiación externa probablemente serían determinantes. De un análisis desglosado realizado por los evaluadores se desprende que, entre las intervenciones clasificadas utilizando el marcador del eje de política transversal de la OIT sobre igualdad de género y no discriminación, había una tendencia general al alza en el gasto en actividades para promover la igualdad de género a nivel de resultados, productos y actividades. En cuanto a los recursos

²³ OIT, «Resultados del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género en 2020-2021» (GB.344/INS/10).

²⁴ *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016-21, 2021*, pág. 6.

extrapresupuestarios, se destinaron principalmente a ampliar el trabajo sustantivo en términos de alcance y ámbito. El proceso de vinculación de recursos —tanto en términos de meses de trabajo como de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario— era un mecanismo formal de financiación de los planes de trabajo basados en resultados con perspectiva de género. Al igual que en evaluaciones anteriores, los evaluadores indicaron que una integración más eficaz de la perspectiva de género requería otros recursos, aparte de la asignación prevista en el presupuesto ordinario. Este aspecto guarda relación también con el seguimiento que la Oficina debe dar a la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, en la que se destaca que «Al movilizar las alianzas internacionales para promover la igualdad de género, la OIT debería [...] incluir de modo sistemático el objetivo de la igualdad de género en las disposiciones que supongan la movilización de recursos, el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica, en colaboración con los donantes...»²⁵.

Los evaluadores de 2021 observaron que la dirección no había resuelto los obstáculos que impedían la aplicación de una estrategia más estructurada para hacer frente a la limitación de recursos mediante la selección de otras estrategias o una combinación de ambas. Con respecto a estas cuestiones multifacéticas, los evaluadores advirtieron que «las cuestiones relacionadas con la gestión que se plantean aquí no son nuevas, ya que los bloqueos o las deficiencias de la gestión se han señalado en evaluaciones anteriores de la OIT, como la evaluación de 2016 del Plan de Acción para la Igualdad de Género 2010-2015»²⁶.

²⁵ Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, 2009, párr. 57, c).

²⁶ Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, 2009, pág. 59.

► 8. Cuadro: indicadores del desempeño

Este cuadro refleja la presunción de que en el periodo 2022-2025 en la OIT no se producirán reformas o cambios importantes, en particular en el marco de resultados programáticos, según el nuevo marco de resultados. Las columnas sombreadas representan la estimación de los respectivos niveles de consecución en la OIT frente a las notas técnicas del ONU-SWAP (versión 2.0). Para facilitar la lectura, no se han rellenado los requisitos del ONU-SWAP con un nivel de consecución inferior a los previstos por la OIT. Este cuadro no excluye ni pretende abarcar los resultados de las políticas estratégicas de la OIT u otros objetivos, sino que resume la concordancia de la OIT con los elementos de los indicadores del ONU-SWAP.

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
1. Resultados de planificación estratégica de los ODS relacionados con las cuestiones de género	1, b), i) El documento principal de planificación estratégica incluye al menos un resultado de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que contribuirá a la consecución de las metas de los ODS, y 1, b), ii) La institución ha conseguido o está en vías de conseguir el resultado de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	1, c), i) El documento principal de planificación estratégica incluye al menos un resultado transformador de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que contribuirá a la consecución de las metas de los ODS, así como una referencia a las metas del ODS 5, y 1, c), ii) La entidad ha conseguido o está en vías de conseguir el resultado transformador de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Porcentaje de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT que contribuyen a la consecución de las metas del ODS 5 Meta 2022-2023: 63 por ciento Meta 2024-2025: 65 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 63 por ciento en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 <i>(la elaboración comienza dos años antes)</i> <i>Nota: véase, más adelante, el indicador sobre la presentación de informes sobre los resultados.</i>	Consejo de Administración de la OIT y PROGRAM

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)	
<p>2. Presentación de informes sobre resultados de los ODS relacionados con el género</p>			<p>2, c), i) Se presentan informes al Consejo de Administración u otro órgano equivalente sobre el resultado de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que contribuirá a la consecución de las metas de los ODS, en particular del ODS 5, y</p> <p>2, c), ii) En los informes sobre el plan estratégico los datos se desglosan por sexo sistemáticamente, y</p> <p>2, c), iii) Cada dos años se presentan informes al Consejo de Administración u otro órgano equivalente en relación con la aplicación de la política institucional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres</p>	<p>Porcentaje de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT que incluyen la igualdad de género y/o el desglose por sexo</p> <p>Meta 2022-2023: 71 por ciento en el Programa y Presupuesto para 2024-2025</p> <p>Meta 2024-2025: 75 por ciento en el Programa y Presupuesto para 2026-2027</p> <p>Parámetro de referencia: 71 por ciento en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 <i>(la elaboración comienza dos años antes)</i></p> <p>Porcentaje de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT respecto de los que se dan cuenta resultados específicos por género en el informe sobre la aplicación del programa</p> <p>Meta 2022-2023: 100 por ciento en el Programa y Presupuesto para 2022-2023</p> <p>Meta 2024-2025: 100 por ciento en el Programa y Presupuesto para 2024-2025</p> <p>Parámetro de referencia: 2020-2021: 100 por ciento</p> <p>El Consejo de Administración recibe un informe de mitad de periodo o final sobre los resultados de la aplicación de la política sobre igualdad de género, cuya puesta en práctica se realiza mediante el plan de acción</p> <p>Meta 2022-2023: un informe</p> <p>Meta 2024-2025: un informe</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: dos informes</p>	<p>Consejo de Administración de la OIT y PROGRAM</p> <p>PROGRAM y equipos de la OIT de coordinación de los resultados</p> <p>Consejo de Administración de la OIT y GEDI</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)	
3. Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género			<p>3, c) Se han conseguido o se está en vías de conseguir los resultados programáticos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y</p> <p>3, c), i) Las iniciativas programáticas incluyen sistemáticamente resultados transformadores en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres</p>	<p>Porcentaje de PTDP que contienen indicadores que como mínimo en el 35 por ciento de los casos están desglosados por sexo y/o tienen en cuenta la perspectiva de género</p> <p>Meta 2022-2023: 80 por ciento Meta 2024-2025: 85 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 79 por ciento</p> <p>Porcentaje de propuestas de proyectos y programas que cumplen con los marcadores del eje de políticas transversal de la OIT sobre igualdad de género y no discriminación (adaptado) número 2 («contribución significativa», cuyo aspecto central es la incorporación de la igualdad de género y la no discriminación) y número 3 («objetivo principal» cuyo aspecto central es la igualdad de género y la no discriminación)</p> <p>Seguimiento y presentación de informes en función de lo siguiente:</p> <p>Mundo: Meta 2022-2023: 17 por ciento Meta 2024-2025: 21 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 13 por ciento</p> <p>Regiones: África Meta 2022-2023: 34 por ciento Meta 2024-2025: 38 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 30 por ciento</p>	<p>Mandantes tripartitos de la OIT a nivel de los países, oficinas regionales de la OIT, GEDI y PROGRAM</p> <p>Los autores de las propuestas, incluidas las oficinas regionales, las oficinas exteriores y las unidades de la sede de la OIT, PARDEV</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
			<p>Américas y el Caribe: Meta 2022-2023: 16 por ciento Meta 2024-2025: 20 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 12 por ciento</p> <p>Estados Árabes: Meta 2022-2023: 13 por ciento Meta 2024-2025: 17 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 9 por ciento</p> <p>Asia y el Pacífico: Meta 2022-2023: 33 por ciento Meta 2024-2025: 37 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 29 por ciento</p> <p>Europa y Asia Central: Meta 2022-2023: 9 por ciento Meta 2024-2025: 13 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 5 por ciento</p> <p>Los acuerdos de cooperación y sus disposiciones para la ejecución de iniciativas en todo el ámbito de las Naciones Unidas incluyen una redacción y efectos positivos específicos que reflejan el programa transformador de la OIT en materia de género Meta 2022-2023: 20 por ciento Meta 2024-2025: 40 por ciento Parámetro de referencia: no disponible</p>	<p>CABINET, los/las DDG, MULTILATERALS, PARDEV</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)	
4. Evaluación		<p>4, b), i) Cumple con las normas y los estándares del UNEG relativos a la igualdad de género, y</p> <p>4, b), ii) Aplica el manual del UNEG sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en las evaluaciones y en todas sus fases</p>	<p>4, c), i) Cumple con las normas y los estándares del UNEG relativos a la igualdad de género, aplica el manual del UNEG sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en las evaluaciones en todas las fases de la evaluación, y</p> <p>4, c), ii) Con una periodicidad de entre cinco y ocho años, realiza como mínimo una evaluación del desempeño institucional en materia de incorporación de la perspectiva de género, o una evaluación equivalente</p>	<p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones: cuyo ámbito de análisis integra satisfactoria o plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; y cuyos parámetros de referencia y preguntas están diseñadas con la mira puesta en la recopilación de datos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p> <p>Meta 2022-2023: 60 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 70 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 51 por ciento</p> <p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones que incluyen satisfactoria o plenamente un procedimiento, métodos, instrumentos y técnicas de análisis de datos</p> <p>Meta 2022-2023: 40 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 50 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 31 por ciento</p> <p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones que integra satisfactoria o plenamente constataciones, conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género</p> <p>Meta 2022-2023: 60 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 70 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 51 por ciento</p>	<p>EVAL</p> <p>EVAL, y oficinas regionales y departamentos de la sede de la OIT</p> <p>EVAL, y oficinas regionales y departamentos de la sede de la OIT</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)	
			<p>Número de evaluaciones del desempeño institucional en materia de incorporación de la perspectiva de género realizadas con una periodicidad de entre cinco y ocho años</p> <p>Metas 2022-2023 y 2024-2025: logradas</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: una (realizada en 2021)</p>	EVAL	
5. Auditoría			<p>5, c), i) En los informes anuales de los departamentos de auditoría interna sistemáticamente se incluyen las conclusiones pertinentes en torno a la igualdad de género, y</p> <p>5, c), ii) Los departamentos de auditoría interna realizan, una vez cada cinco años como mínimo, una auditoría específica relacionada con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p>	<p>Porcentaje de informes de las oficinas exteriores auditados —por ejemplo, mediante exámenes de los mecanismos de garantía de calidad de los PTDP— en los que se indican riesgos relacionados con el género y las medidas de prevención adoptadas</p> <p>Meta 2022-2023: 90 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 90 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 100 por ciento</p> <p>Auditoría específica sobre acoso sexual finalizada en 2022</p>	IAO

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
6. Políticas			<p>6, c), i) Se aplican políticas y planes actualizados sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, en particular, sobre la incorporación de la perspectiva de género y la representación paritaria de las mujeres, y</p> <p>6, c), ii) Se ha establecido un mecanismo específico para la categoría superior a fin de hacer rendir cuentas sobre promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres</p>	<p>Porcentaje de puestos del cuadro orgánico de la OIT (categorías P1 a P4 con contrato permanente) ocupados por mujeres</p> <p>Meta 2022-2023: en torno al 3 por ciento de paridad de género (47 a 53 por ciento)</p> <p>Meta 2024-2025: en torno al 3 por ciento de paridad de género (47 a 53 por ciento)</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 55 por ciento</p> <p>Porcentaje de mujeres en el total del personal superior de la OIT (categorías P5 y superiores con contrato permanente)</p> <p>Meta 2022-2023: 40 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 42 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 39 por ciento</p> <p>El seguimiento y la presentación de informes se desglosarán del modo siguiente</p> <p>Sedes:</p> <p>Memorias del DG</p> <p>DDG/MR</p> <p>DDG/P</p> <p>DDP/FOP</p> <p>Oficinas regionales:</p> <p>África</p> <p>Américas y el Caribe</p> <p>Estados Árabes</p> <p>Asia y el Pacífico</p> <p>Europa y Asia Central</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
7. Liderazgo			<p>7, c), i) El personal directivo superior promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres tanto en el ámbito interno como en otros foros, y</p> <p>7, c), ii) El personal directivo superior se adelanta a fomentar mejoras en relación con los indicadores del desempeño del ONU-SWAP cuyos requisitos no se han cumplido o superado</p>	<p>Celebración de sesiones sobre temas transformadores en cuanto al género, destinadas a todos los miembros del personal directivo superior (D1 y superiores) y a los miembros del grupo mundial de gestión</p> <p>Meta 2022-2023: dos sesiones Meta 2024-2025: dos sesiones Parámetro de referencia para 2020-2021: dos sesiones para cuatro regiones</p> <p>Inclusión sistemática de la igualdad de género en los órdenes del día de las reuniones del equipo directivo superior y el grupo mundial de gestión, entre otras cosas, la mayor armonización —el plan estratégico de alto nivel, y los programas y presupuestos que incluyen un resultado de políticas estratégicas específico sobre igualdad de género— con el presente plan de acción</p> <p>Meta 2022-2023: 15 por ciento de las reuniones Meta 2024-2025: 15 por ciento de las reuniones Parámetro de referencia para 2020-2021: 15 por ciento de las reuniones</p> <p>Porcentaje de departamentos, oficinas regionales y otras unidades que son custodios de al menos tres indicadores como mínimo respecto de los cuales los resultados en materia de gestión del desempeño del director/a o del jefe/a incluyen la consecución de las correspondientes metas</p> <p>Meta 2022-2023: 100 por ciento para DDG/MR, DDG/P y DDG/FOP Meta 2024-2025: 100 por ciento para DDG/MR, DDG/P y DDG/FOP Parámetro de referencia para 2020-2021: DDG//MR 100 por ciento, DDG/P 50 por ciento y DDG/FOP 0 por ciento</p> <p>Equipo directivo superior</p> <p>CABINET</p> <p>Directores/as Generales Adjuntos/as</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
			<p>Número de reuniones celebradas con los/las directores/as, jefes/as y demás responsables de unidades, a fin de examinar la consecución de las metas de los indicadores de cuya custodia se ocupan respectivamente</p> <p>Meta 2022-2023: dos para DDG/MR, DDG/P y DDG/FOP</p> <p>Meta 2024-2025: dos para DDG/MR, DDG/P y DDG/FOP</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: DDG/MR dos; DDG/P una, y DDG/FOP dos</p>	<p>Directores/as Generales Adjuntos/as</p>
<p>8. Gestión del desempeño transformadora con respecto al género</p>		<p>8, b) La apreciación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está integrada en los valores y/o las competencias fundamentales de todo el personal, con atención especial a las categorías P4 o equivalente y superiores</p>	<p>8, c, i) La apreciación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está integrada en los valores y/o las competencias fundamentales de todo el personal, con atención especial a las categorías P4 o equivalente y superiores, incluidos los puestos de adopción de decisiones de todos los comités, misiones y organismos consultivos, y</p> <p>8, c, ii) Se ha establecido un sistema de reconocimiento por haber realizado una labor excelente de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p>	<p>Porcentaje de descripciones de puestos de la OIT en las que se mencionan las calificaciones o las responsabilidades en materia de género</p> <p>Meta 2022-2023: 70 por ciento (puestos de categoría profesional con cargo al presupuesto ordinario)</p> <p>Meta 2024-2025: 70 por ciento (puestos de categoría profesional con cargo al presupuesto ordinario y puestos de categoría profesional de cooperación para el desarrollo)</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 61 por ciento</p> <p>Antes de las discusiones anuales de comienzo de ciclo, se comunica a los/las directores/as de departamento y directores/as de las oficinas regionales las estadísticas del personal profesional actualizadas desglosadas por sexo</p> <p>Meta 2022-2023: transmitidas</p> <p>Meta 2024-2025: transmitidas</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: transmitidas</p> <p>HRD</p> <p>HRD</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
			<p>En el orden del día de al menos dos reuniones celebradas por cada Director/a General Adjunto/a con los/las directores/as de las carteras pertinentes se incluyen las estadísticas actualizadas del personal profesional desglosadas por sexo</p> <p>Meta 2022-2023: dos reuniones celebradas por DDG/MR, DDG/P y DDG/FOP</p> <p>Meta 2024-2025: dos reuniones celebradas por DDG/MR, DDG/P y DDG/FOP</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: DDG/MR dos; DDG/P una, y DDG/FOP ninguna</p>	Directores/as Generales Adjuntos/as
9. Seguimiento de los recursos financieros	9, b) Se utiliza un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que permite cuantificar el desembolso de fondos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	9, c), i) Se utiliza un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que permite cuantificar el desembolso de fondos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y 9, c), ii) Los resultados del seguimiento de los recursos financieros inciden en la asignación presupuestaria del documento principal de planificación estratégica	<p>El instrumento de presentación de informes mide el tiempo dedicado por el personal del cuadro orgánico al eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación</p> <p>Meta 2022-2023: estadísticas disponibles</p> <p>Meta 2024-2025: estadísticas disponibles</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: estadísticas disponibles</p>	FINANCE
10. Asignación de recursos financieros	10, b) Se cumple el parámetro financiero de asignación de recursos para el mandato en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	10, c) Se supera el parámetro financiero de asignación de recursos para el mandato en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	<p>Porcentaje de los resultados de los programas por países que cumplen con los marcadores 2A («contribución significativa») o 3 («objetivo principal») del eje de política transversal de la OIT</p> <p>Meta 2022-2023: 48 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 50 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 46 por ciento</p>	PROGRAM y oficinas regionales de la OIT

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
11. Arquitectura de género	<p>11. Quienes ejercen de punto focal para las cuestiones de género o sus equivalentes en la sede, a nivel regional o de país:</p> <p>a) proceden de las categorías P4 y superiores</p> <p>b) cuentan con un mandato formulado por escrito</p> <p>c) dedican al menos el 20 por ciento de su tiempo a sus funciones como puntos focales para las cuestiones de género</p>	<p>11, b), i) Quienes ejercen de punto focal para las cuestiones de género o sus equivalentes en la sede, a nivel regional o de país:</p> <p>a) proceden de las categorías P4 y superiores tanto para la labor de incorporación de la perspectiva de género como de representación de las mujeres;</p> <p>b) cuentan con un mandato formulado por escrito;</p> <p>c) dedican al menos el 20 por ciento de su tiempo a sus funciones como puntos focales para las cuestiones de género, y</p> <p>11, b), ii) La dependencia de género está dotada de los recursos necesarios, de conformidad con el mandato de la institución</p>	<p>11, c), i) Quienes ejercen de punto focal para las cuestiones de género o sus equivalentes en la sede, a nivel regional o de país:</p> <p>a) proceden de las categorías P5 y superiores tanto para la labor de incorporación de las consideraciones de género como de representación de las mujeres;</p> <p>b) cuentan con un mandato formulado por escrito;</p> <p>c) dedican al menos el 20 por ciento de su tiempo a sus funciones como puntos focales para las cuestiones de género;</p> <p>d) se asignan fondos específicos para apoyar la labor de la red de puntos focales para las cuestiones de género, y</p> <p>11, c), ii) La dependencia de género está dotada de los recursos necesarios, de conformidad con el mandato de la institución</p>	<p>Porcentaje de puntos focales y coordinadores/as de la Red Mundial de Género de la OIT que pertenecen a la categoría profesional P4 o superior</p> <p>Meta 2022-2023: 60 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 65 por ciento pertenecen a la categoría P4 o superior</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 56 por ciento pertenecen a la categoría P4 o superior</p> <p>Claro reconocimiento de las funciones de quienes ejercen de punto focal y de los/las coordinadores/as de género</p> <p>Meta 2022-2023: El mandato de quienes ejercen la coordinación para las cuestiones de género se actualiza a fin de reflejar su función de catalizadores asistiendo a los/las colegas de los respectivos departamentos en la tarea de incorporar la perspectiva de género, y con la de rendición de cuentas del personal directivo. Se organiza un evento de intercambio de conocimientos y creación de equipos con el de los/las coordinadores/as para las cuestiones de género</p> <p>Meta 2024-2025: Se actualiza el mandato de los puntos focales para que reflejen su función de catalizadores asistiendo a los/las colegas de los respectivos departamentos u oficinas exteriores en la tarea de incorporar la perspectiva de género, y en la de rendición de cuentas del personal directivo. Se celebra un evento de intercambio de conocimientos y de creación de equipos con los/las puntos focales en el mundo o de algunas regiones</p> <p>GEDI</p> <p>Equipo directivo de la OIT, CABINET, DDG/P, GEDI, DDG/MR, DDG/FOP (todos), custodios del Plan de Acción</p>

	Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
12. Representación paritaria de las mujeres	12, a) Se ha puesto en marcha un plan para lograr, en los cinco años siguientes, la representación paritaria de las mujeres en la plantilla del personal de los servicios generales y en todos los niveles de la categoría profesional	12, b) La institución ha logrado la representación paritaria de las mujeres en la plantilla del personal de los servicios generales y en todos los niveles de la categoría profesional	12, c) La institución ha logrado la representación paritaria de las mujeres en la plantilla del personal de los servicios generales y en todos los niveles de la categoría profesional, incluidos los niveles de representación de mayor graduación en las oficinas exteriores, los comités, los órganos consultivos y los fondos vinculados a la institución, independientemente de la fuente presupuestaria	<p><i>Nota: Los planes de género y la paridad entre hombres y mujeres (47 por ciento con respecto al 53 por ciento de mujeres) forman parte de la Estrategia en materia de Recursos Humanos 2018-2021 de la OIT, a cargo de HRD</i></p> <p>Porcentaje promedio de mujeres y consejeras acreditadas e inscritas en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo</p> <p>Meta 2022-2023: paridad de género (47 por ciento como mínimo)</p> <p>Meta 2024-2025: paridad de género (47 por ciento como mínimo)</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 38,9 por ciento acreditadas, y 38,9 por ciento inscritas</p> <p>Además de consignar el total en cada caso, en la supervisión y presentación de informes de las regiones se realizará el desglose como sigue:</p> <p>África (total) Gobiernos Trabajadores Empleadores</p> <p>Américas y el Caribe (total) Gobiernos Trabajadores Empleadores</p> <p>Estados Árabes (total) Gobiernos Trabajadores Empleadores</p> <p>Asia y el Pacífico (total) Gobiernos Trabajadores Empleadores</p>	Mandantes tripartitos de la OIT, JUR , RELMEETINGS

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
			<p>Europa y Asia Central (total)</p> <p>Gobiernos Trabajadores Empleadores</p> <p>Porcentaje promedio de mujeres delegadas y consejeras acreditadas e inscritas en las reuniones regionales (desglosar por grupos)</p> <p>Meta 2022-2023 y 2024-2025: paridad entre mujeres y hombres (47 por ciento como mínimo)</p> <p>Meta 2022-2023 y 2024-2025: paridad entre mujeres y hombres (47 por ciento como mínimo)</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: ninguna celebrada</p> <p>Aumento de la capacidad de los interlocutores sociales de la OIT sobre consecución de la paridad de género (47 por ciento con respecto al 53 por ciento de mujeres) en las delegaciones que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales</p> <p>Meta 2022-2023: dos sesiones de capacitación en cada región</p> <p>Meta 2024-2025: dos sesiones de capacitación en cada región</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: dos</p> <p>Las oficinas regionales deberán realizar el desglose en función de lo siguiente:</p> <p>África Américas y el Caribe Estados Árabes Asia y el Pacífico Europa y Asia Central</p>	<p>Mandantes tripartitos de la OIT, JUR, RELMEETINGS</p> <p>RELMEETINGS, Oficinas Regionales</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)	
13. Cultura institucional		13, b) La cultura institucional apoya plenamente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	13, c), i) La cultura institucional apoya plenamente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y 13, c), ii) Cada cinco años como mínimo se realiza una auditoría participativa de género de la OIT o un ejercicio equivalente	Porcentaje de directivos/as de la OIT respecto de los cuales el personal subalterno indica estar «de acuerdo» o «plenamente de acuerdo» en que su superior jerárquico/a genera un clima en el que se valora la diversidad (con inclusión, aunque sin limitarse a ello, del equilibrio entre los sexos, de la representación geográfica, y de la inclusión de personas con discapacidad), y adopta medidas positivas cuando procede Meta 2022-2023: 80 por ciento Meta 2024-2025: 80 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 89 por ciento	HRD
14. Evaluación de la capacidad		14, b), i) Se realiza un examen de la capacidad de todo el personal pertinente en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en toda la institución, a nivel de la sede, las regiones y los países, y 14, b), ii) Se establece un plan de aumento de la capacidad o se actualiza el vigente cada cinco años como mínimo	14, c), i) Se realiza un examen de la capacidad de todo el personal pertinente en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en toda la institución, a nivel de la sede, las regiones y los países, y 14, c), ii) Se establece un plan de aumento de la capacidad o se actualiza el vigente cada tres años como mínimo	Se ha finalizado el plan de fomento de la capacidad del personal sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, a partir de la evaluación de la capacidad en todo el ámbito de la institución, del personal pertinente de la sede y del terreno; entre otras cosas, sobre la gestión, aplicación y seguimiento del plan; su institucionalización en el programa de capacitación de los custodios pertinentes; y su integración con las herramientas y la asistencia sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género Meta 2022: Plan finalizado, sobre la base de las recomendaciones pertinentes formuladas en las evaluaciones de alto nivel respecto de las iniciativas de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, y en la teoría experimental del cambio en favor de la igualdad de género	Equipo directivo de la OIT, CABINET, DDG/P, GEDI, DDG/MR, HRD , DDG/FOP (regiones), CIF-OIT, ACTRAV, ACT/EMP

	Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
				Meta 2023: El plan se aplica y supervisa Meta 2024: El plan se aplica y supervisa, contemplando las necesidades nuevas Meta 2025: Examen de los resultados de la capacitación, junto con otro tipo de información, a fin de precisar las necesidades nuevas y realizar la correspondiente actualización	
15. Aumento de la capacidad	15, a) Se está en vías de establecer la formación obligatoria permanente del personal de todos los niveles de la estructura institucional, en la sede, las oficinas regionales y las oficinas exteriores	15, b) Se trabaja para establecer la formación obligatoria permanente del personal de todos los niveles de la estructura institucional, en la sede, las oficinas regionales y las oficinas exteriores	15, c), i) Formación obligatoria permanente del personal de todos los niveles de la estructura institucional, en la sede, las oficinas regionales y las oficinas en el país, y 15, c), ii) El personal superior recibe formación adaptada en la orientación	Se apoyan iniciativas de transformadoras en materia de género por parte de los mandantes, a través de las estrategias pertinentes para las regiones y de programas de aumento de la capacidad transformadora en el área de género, que incluyen la recuperación de la pandemia Meta 2022: Celebración en dos regiones de al menos una actividad relativa a la capacidad técnica en una oficina exterior —en la que se refleja la coordinación en todos los departamentos a cargo de estrategias de política, entre ACTRAV y ACT/EMP, y CIF-OIT— Meta 2023: Celebración en tres regiones de al menos una actividad relativa a la capacidad técnica en una oficina exterior, en la que se refleja dicha coordinación Meta 2024: Celebración en cuatro regiones de al menos una actividad relativa a la capacidad técnica en una oficina exterior, en la que se refleja dicha coordinación Meta 2025: Celebración en cinco regiones de actividades de capacitación técnica de una oficina exterior como mínimo Parámetro de referencia: no disponible	CABINET, DDG/P (departamentos), HRD, Oficinas Regionales , CIF-OIT, ACTRAV, ACT/EMP, GEDI

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
			<p>Porcentaje de mujeres participantes en las actividades de formación del CIF-OIT</p> <p>Meta 2022-2023: 43 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 45 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 38 por ciento</p>	<p>CIF-OIT</p>
			<p>Porcentaje de mujeres en la plantilla de la OIT que participa en las actividades de formación del CIF-OIT</p> <p>Meta 2022-2023: 54 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 55 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 53 por ciento</p>	<p>CIF-OIT</p>
			<p>Porcentaje de varones en la plantilla de la OIT que participa en las actividades de formación del CIF-OIT sobre cuestiones de género</p> <p>Meta 2022-2023: 25 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 25 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 17 por ciento</p>	<p>CIF-OIT</p>
			<p>Porcentaje de mujeres entre los mandantes tripartitos que participan en las actividades de formación del CIF-OIT</p> <p>Meta 2022-2023: 45 por ciento</p> <p>Meta 2024-2025: 50 por ciento</p> <p>Parámetro de referencia para 2020-2021: 41 por ciento</p>	<p>CIF-OIT</p>

Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
				<p>Porcentaje del plan de comunicación y de las secciones de las guías del Departamento de Comunicación (sobre la comunicación en torno al trabajo decente, las campañas y los medios sociales) que incluyen referencias relacionadas con las cuestiones de género, entre otras cosas, con el intercambio de experiencias y lecciones extraídas en relación con el género</p> <p>Meta 2022-2023: 90 por ciento Meta 2024-2025: 90 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 90 por ciento</p> <p>Promoción de métodos de comunicación estratégica en las comunidades de intercambio de prácticas, en particular sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, así como intercambio de experiencias relacionadas con el género y lecciones extraídas</p> <p>Meta 2022-2023: 28 actividades de formación u otro tipo de apoyo para el personal de la OIT y/o los mandantes Meta 2024-2025: 30 actividades de formación u otro tipo de apoyo para el personal de la OIT y/o los mandantes Parámetro de referencia para 2020-2021: 27 actividades de capacitación u otro tipo de apoyo</p> <p>DCOMM</p> <p>DCOMM</p>

	Requisitos de las estrategias	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Responsables de la custodia (el principal en negrita)
17. Coherencia	17, a) Participación puntual en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	17, b), i) Participación sistemática en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y 17, b), ii) Participación en un proceso de examen entre pares del ONU-SWAP	17, c), i) Participación sistemática en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y 17, c), ii) Participación en un proceso de examen entre pares del ONU-SWAP, y 17, c), iii) Asistencia destinada a aplicar, como mínimo, un indicador del desempeño del ONU-SWAP en otra institución	Porcentaje de mecanismos de coordinación interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres con los que han colaborado o en los que han participado miembros del personal de la OIT Meta 2022-2023: 80 por ciento Meta 2023-2024: 80 por ciento Parámetro de referencia para 2020-2021: 80 por ciento	GEDI y los custodios del indicador del plan de acción

► Anexo I

Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género ¹

1. La presente política complementa las actividades sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en la Oficina Internacional del Trabajo, y se da un paso importante en la aplicación de la igualdad entre los géneros y la equidad en toda la Organización.
2. 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.
3. A fin de conferir el máximo alcance a los esfuerzos desplegados y aprovechar lo mejor posible los recursos invertidos, se llevará a cabo de forma simultánea en tres frentes (personal, sustancia y estructura) una acción cuyos efectos habrán de reforzarse mutuamente.

Personal

4. Para la Oficina en su conjunto, se ha establecido el objetivo de que el 50 por ciento de los puestos de la categoría de los servicios orgánicos estén ocupados por mujeres y que se preste especial atención al equilibrio entre los géneros en los puestos de altos funcionarios. Se ampliarán las oportunidades de desarrollo de la carrera para el personal de los servicios generales y se adoptarán medidas específicas para crear un medio ambiente de trabajo propicio y compatible con la vida familiar para todo el personal, tanto hombres como mujeres.

Sustancia

5. Para combatir las desigualdades entre los sexos lo mejor es recurrir a enfoques integrados. Ahora, es preciso que la Oficina proceda a garantizar que el apego a la igualdad entre los sexos quede incorporado en toda la OIT y se refleje en todas nuestras labores técnicas, en las actividades operacionales y en los servicios de apoyo.
6. Desde el prisma del género cabe analizar debidamente las funciones en lo que atañe a la producción, la reproducción, la familia, la colectividad y los mandatarios, y se pueden individuar las necesidades estratégicas en materia de género. Además, la igualdad en la representación y la participación de las mujeres y los hombres en la actividad decisoria es también indispensable para abordar las cuestiones sociales y económicas de forma integrada y para que las disposiciones de política que propugne la OIT surtan real efecto en tales o cuales contextos.
7. En el trabajo técnico de la Oficina se llevará a cabo sistemáticamente el análisis en materia de género y se adoptarán medidas, como las intervenciones específicas en provecho de las mujeres, para fomentar la igualdad entre los sexos. Eso exigirá un cambio de actitud y de hábitos de

¹ Esta política, anunciada en 1999 y comunicada en su forma actualizada al Equipo de Dirección en 2016, incluye el concepto de «incorporación de las consideraciones de género», que se basa en la definición que figura en las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas: «La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros».

trabajo, la cooperación y el trabajo en equipo, así como el desarrollo de la capacidad de los funcionarios para efectuar análisis en materia de género.

8. Se espera que ello redunde en la creación de nuevos marcos analíticos, el enriquecimiento de la base de conocimientos de la OIT en cuestiones de género y el suministro por parte de la Organización de mejores productos y servicios afines, y que contribuya al desarrollo de indicadores y de otros instrumentos destinados a apoyar la incorporación de la perspectiva de género. También resultará decisiva la generación de datos sensibles a las cuestiones de género que permita desarrollar y aplicar los programas de cooperación técnica, prestar servicios de asesoramiento y formación, perfeccionar los programas de investigación y difundir las informaciones pertinentes.

Estructura

9. En toda la Oficina se robustecerán las disposiciones institucionales para la incorporación eficaz de las consideraciones de género. Se revisarán los mecanismos existentes para la programación, aplicación, supervisión y evaluación, se incorporarán las cuestiones de género de forma más eficaz ahí donde haga falta y se establecerán nuevos mecanismos según proceda. También habrá que establecer un marco de responsabilidad en lo que respecta a la igualdad entre los sexos.

Plan de acción

10. Un plan de acción será el instrumento operativo para llevar a cabo la incorporación de las consideraciones de género en la OIT.

Aplicación

11. La aplicación de esta política de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género requiere el compromiso, la participación y la contribución constantes de todos y cada uno de los miembros del personal. La responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en lo que respecta a la aplicación eficaz de dicha política incumben a los/las administradores/as principales, a los/las directores/as regionales y a los/las administradores/as de programas. Los/las especialistas en cuestiones de género y los puntos focales desempeñarán una función especial de catalizadores. En este proceso se informará y consultará plenamente al Comité del Sindicato del Personal.
12. La presente política forma parte de la transición en curso para convertir a la OIT en una Organización moderna y eficiente, capaz de hacer frente a los desafíos que están surgiendo. El compromiso de la OIT para con la igualdad entre los sexos se reflejará en el nuevo sistema de formulación estratégica del presupuesto, en las nuevas estrategias y políticas de recursos humanos, en las funciones de supervisión y evaluación y en las actividades de cooperación técnica. El Consejo de Administración y nuestros mandantes estarán plenamente informados de los avances realizados para aplicar dicha política.

► Anexo II

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

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

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

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 directivo 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 directivo (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) ¹;

- 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, Directora General Adjunta de Políticas: uno, y Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas: dos) ²;
- 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, y Directora General Adjunta de Políticas: uno) ³.

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);
- 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: Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas: ninguno).

Recursos humanos y financieros

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);

¹ Los resultados de esta meta se presentan desglosados 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).

² Los resultados de esta meta se presentan desglosados 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).

³ Los resultados de esta meta se presentan desglosados 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).

- 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

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/las 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

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.

Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI)
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
Tel. +41 22 799 6730
gedi@ilo.org
www.ilo.org/gedi

ISBN 978-92-2-036832-9



9 789220 368329