



Consejo de Administración

340.^a reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2020

Sección Institucional

INS

Fecha: 14 de octubre de 2020

Original: inglés

Séptimo punto del orden del día

Informe de mitad de periodo sobre la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021

Finalidad del documento

En este documento se presentan las medidas aplicadas con arreglo a la decisión, basada en tres puntos, adoptada en marzo de 2018 por el Consejo de Administración en su 332.^a reunión, relativa al Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021. En él se describe cómo se finalizó y aplicó el Plan de acción; se resumen los resultados a mitad de periodo del seguimiento de la aplicación del Plan de acción; y se facilita información detallada sobre la solicitud formulada por el Consejo de Administración al Director General para que tomara en consideración sus orientaciones a la hora de dar cumplimiento al mandato de la OIT de promover la igualdad de género en la aplicación del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y los dos documentos de Programa y Presupuesto correspondientes, y de prever la asignación de recursos extrapresupuestarios.

En el marco de este balance a mitad de periodo, se solicitan orientaciones sobre la ejecución de la fase del Plan de acción correspondiente a 2020-2021, así como sobre el enfoque propuesto para el siguiente Plan de acción, teniendo en cuenta la reforma de las Naciones Unidas (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 27).

Nota: El examen de este punto, inscrito en el orden del día de la 338.^a reunión (marzo de 2020) del Consejo de Administración, se ha aplazado a la presente reunión. El contenido del documento es exactamente el mismo que el del documento [GB.338/INS/7](#).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión.

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

Documentos conexos: GB.332/INS/6; GB.332/INS/PV.

▶ Introducción

1. Los planes de acción sobre igualdad de género coordinados por la Oficina, que ponen en práctica la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género ¹, son instrumentos basados en los resultados que apoyan el logro de resultados en materia de trabajo decente capaces de transformar las relaciones de género en beneficio de todas las mujeres y todos los hombres. El presente documento cumple con una parte de los procedimientos de seguimiento y presentación de informes ² del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 (en adelante, «el Plan de Acción 2018-2021»), cuyos enfoque y esbozo, que figuran en el documento [GB.332/INS/6](#) presentado al Consejo de Administración en marzo de 2018, fueron aprobados mediante una [decisión basada en tres puntos](#).
2. En primer lugar, el Consejo de Administración solicitó al Director General que finalizara y aplicara el Plan de Acción 2018-2021 a la luz de las orientaciones del Consejo de Administración y de las enseñanzas extraídas de los planes de acción anteriores, de la versión revisada del [Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres \(ONU-SWAP\)](#) y de la [Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género](#). En segundo lugar, encargó a la Oficina que realizara un seguimiento que coincidiera con el periodo de presentación de informes relativos al ONU-SWAP, manteniendo al mismo tiempo la obligación de presentar informes por separado al Consejo de Administración, a mitad del periodo de aplicación, sobre los avances logrados (el presente documento satisface esa obligación). En tercer lugar, se solicitó al Director General que tomara en consideración las orientaciones del Consejo de Administración a la hora de dar cumplimiento al mandato de la OIT de promover la igualdad de género en la aplicación del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y los dos documentos de Programa y Presupuesto correspondientes, y de prever la asignación de recursos extrapresupuestarios.

▶ Finalización y aplicación del Plan de Acción 2018-2021

3. El Consejo de Administración proporcionó orientaciones, que se han integrado en el Plan de Acción 2018-2021 en las siguientes esferas.
4. Fomento de la capacidad del personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en las actividades de cooperación para el desarrollo, especialmente con respecto a la manera de realizar análisis de género basados en datos desglosados por sexo. En el Plan de Acción 2018-2021 figura una lista de verificación para realizar análisis con una perspectiva de género, que también fue el elemento central de varias sesiones de formación, en particular sobre buenas prácticas en materia de planificación, estrategias, aplicación y seguimiento. La Oficina impartió formación, por ejemplo, a una oficina exterior, un departamento, un programa de cooperación para el desarrollo, un equipo técnico global y personal contratado recientemente, además de las actividades de

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

² *Plan de Acción de la OIT 2018-2021*, sección 6.

formación análogas impartidas por especialistas regionales en cuestiones de género. Además, se reintrodujeron en el Plan de Acción 2018-2021 varios indicadores sobre las actividades de fortalecimiento de la capacidad de los mandatos en materia de incorporación de la perspectiva de género que se imparten en el Centro Internacional de Formación de la OIT (en adelante, «Centro de Turín»).

5. Representación paritaria de las mujeres en la toma de decisiones. En el Plan de Acción 2018-2021 se introdujo un indicador sobre la paridad de género en las delegaciones que asisten a las reuniones regionales de la OIT, además del indicador relativo a la Conferencia Internacional del Trabajo. En una [decisión conexas del Consejo de Administración](#), que también se adoptó en marzo de 2018, se pidió a la Oficina que siguiera acogiendo talleres para todos los grupos, con inclusión de los interlocutores sociales, que pudieran necesitar ayuda para alcanzar la paridad de género en sus delegaciones. Por ese motivo, se añadió otro indicador sobre la creación de capacidad pertinente, y en la actualidad se están llevando a cabo consultas para determinar los custodios más adecuados del seguimiento de ese indicador y los puntos de entrada más eficaces. El trabajo técnico relacionado con la representación de las mujeres en las juntas directivas y las secretarías incluyó la prestación de apoyo a la Confederación Nacional de Organizaciones de Empresarios (Empleadores) de la República de Azerbaiyán; un proyecto mundial de investigación sobre la reducción de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, en el que también se abordó la representación de las mujeres en la toma de decisiones pertinentes; y la elaboración de cursos de formación sobre el liderazgo de las mujeres jóvenes como factor clave para el empoderamiento de los sindicatos.
6. Paridad de género del personal de la OIT en los puestos de adopción de decisiones (categorías P.5 y superiores). Se introdujeron indicadores específicos, a saber: el establecimiento de metas para todos los supervisores en sus informes de evaluación del desempeño con respecto a la paridad de género del personal a su cargo; la inclusión de un cuadro de calificaciones de una página con datos estadísticos desglosados por sexo de los puestos profesionales en los departamentos y las regiones en el orden del día de, al menos, dos reuniones de los directores generales adjuntos con los respectivos directores de departamentos y oficinas regionales; y la realización de entrevistas a miembros del personal saliente de la OIT acerca de la cultura institucional, a fin de recabar su opinión sobre la incorporación de la perspectiva de género en la contratación, la retención y la experiencia laboral (entrevistas de fin de servicio).
7. Sensibilización y rendición de cuentas del personal directivo. En el Plan de Acción 2018-2021, se introdujo una nueva esfera de resultados relativa al liderazgo, que ahora también forma parte del ONU-SWAP. Entre los nuevos indicadores añadidos cabe citar la organización de sesiones de formación para tratar la cuestión de los prejuicios inconscientes, dirigidas al personal directivo superior, y la inclusión habitual de la igualdad de género en el orden del día de las reuniones del Equipo de Dirección.
8. Aumento de las medidas coordinadas y de la responsabilización conjunta por parte de los custodios. A fin de incrementar la pertinencia y eficacia del Plan de Acción 2018-2021, la selección de custodios es más incluyente y precisa. Con ello se pretende asimismo mejorar la atribución, aumentar la transparencia y dar mayor visibilidad a las buenas prácticas de las oficinas regionales, los departamentos de la sede, los equipos de coordinación de los resultados y el Consejo de Administración y los mandantes.
9. Aumento de la labor de divulgación entre los custodios, con arreglo a la estrategia de comunicación del Plan de Acción 2018-2021. Además de la labor de divulgación en línea, entre las nuevas iniciativas cabe citar el firme mensaje del Director General que

acompañó a la distribución de las copias del Plan de Acción 2018-2021 a los directores de las oficinas regionales y las oficinas exteriores, los departamentos y los puntos focales para las cuestiones de género, entre otros, así como las sesiones informativas y otras actividades para el personal. El Plan de Acción 2018-2021 también fue uno de los temas abordados y dados a conocer durante los cursos de formación, en particular en las academias sobre igualdad de género, así como en las actividades sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, organizados en el Centro de Turín. En un foro de aprendizaje celebrado con los coordinadores de género de los departamentos y los especialistas regionales en cuestiones de género, se dedicó un día a examinar la forma de mejorar la ejecución del Plan de Acción 2018-2021, al que asistieron los directores de los principales departamentos custodios. También se compartieron buenas prácticas e innovaciones con miembros del sistema de las Naciones Unidas en distintos eventos, entre ellos, las reuniones mundiales sobre el ONU-SWAP, y con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).

10. En el Plan de Acción 2018-2021 se articula más claramente el contexto general en el que éste se aplica. Como se ha puesto de manifiesto en varios estudios de investigación recientes de la OIT, entre ellos el informe de culminación de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, titulado *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*, los progresos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo han sido muy lentos a escala mundial y se han estancado —o incluso se han revertido— en algunos ámbitos. En el Plan de Acción 2018-2021, se introdujeron esferas de resultados e indicadores nuevos como, por ejemplo, el porcentaje de los resultados en materia de políticas de la OIT que contribuyen a la consecución de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, relativo al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Con las nuevas esferas de resultados y los nuevos indicadores se pretende detectar las buenas prácticas en los resultados en materia de políticas que contribuyen al logro de las metas del ODS 5, así como el porcentaje de resultados en materia de políticas que incluyen la igualdad de género y/o el desglose por sexo y apoyan a los mandantes en el cumplimiento de sus correspondientes compromisos nacionales e internacionales.
11. Enseñanzas extraídas. Éstas se extrajeron, entre otros medios, a través de encuestas a especialistas en cuestiones de género y evaluaciones independientes, en particular la última [evaluación](#) del Plan de acción anterior. Estas enseñanzas se han incorporado al Plan de Acción 2018-2021. Por ejemplo, se revisó un indicador sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de cooperación para el desarrollo, con objeto de que se ajustara más al eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación del Programa y Presupuesto para 2018-2019, que se integró posteriormente en todos los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto para 2020-2021. Otra de las enseñanzas extraídas fue la constatación de que, para lograr avances en la igualdad de género, el Plan de acción debía centrarse fundamentalmente en cambiar las actitudes, fortalecer las capacidades y asegurar los recursos humanos y financieros adecuados.
12. En la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género, se considera que hay paridad cuando la relación entre mujeres y hombres se sitúa en el rango del 47 por ciento al 53 por ciento. La Oficina ha abordado las cuestiones de género en su [Estrategia en materia de recursos humanos](#) y en el [plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT](#). En la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género, la paridad de género,

incluida en los puestos directivos, es una de las tres esferas prioritarias. En el Plan de Acción 2018-2021, se considera que hay paridad de género cuando la relación entre mujeres y hombres se sitúa en el rango del 45 por ciento al 55 por ciento y se incluyen algunos indicadores relacionados con la dotación de personal específicos de la OIT como, por ejemplo, el porcentaje de secciones del material de formación sobre gestión y liderazgo en las que se han incorporado las cuestiones de género y la proporción de mujeres que participan en esas actividades de formación. En septiembre de 2019, un análisis rápido de los informes sobre recursos humanos sometidos por la Oficina al Consejo de Administración a lo largo de un decenio puso de manifiesto que la proporción total de mujeres en los puestos del cuadro orgánico con cargo al presupuesto ordinario había aumentado del 41 por ciento al 47 por ciento. En las categorías P.1 a P.4 se habían logrado importantes progresos. Sin embargo, la situación en las categorías superiores ha empeorado desde 2010. Si bien durante el periodo comprendido entre 2008 y 2012 se registraron algunos progresos en la categoría P.5, esos avances se han estancado y, desde 2008, la brecha de género en la categoría de director (D.1 y D.2) ha aumentado. Uno de los factores que ha influido es el aumento de la edad reglamentaria de jubilación, lo que ha ocasionado una disminución del número de vacantes en esa categoría.

13. En una carta de septiembre de 2019 dirigida por la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres al Director General, se elogiaban los progresos realizados por la OIT, entre ellos, el haber superado la meta relativa a la incorporación de la perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), la elaboración de indicadores adicionales sobre liderazgo y rendición de cuentas y el fomento de la transparencia en la presentación de informes al Consejo de Administración. Asimismo, se alentaba a la OIT a que centrara su atención en los indicadores en los que se habían obtenido resultados insuficientes y los relacionados con la representación paritaria de las mujeres, en particular en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y en las reuniones regionales.

► Resultados del seguimiento a mitad de periodo de la aplicación del Plan de Acción 2018-2021

14. Con objeto de facilitar la consulta de las conclusiones del seguimiento de la aplicación del Plan de Acción correspondientes al periodo 2018-2019, éstas se agrupan con arreglo a las seis categorías generales establecidas en el ONU-SWAP para sus 17 elementos y los indicadores correspondientes, todos ellos armonizados con la [versión 2.0 de las notas técnicas del ONU-SWAP](#), cuyo borrador estuvo disponible durante las consultas de la Oficina con los custodios (véase la lista completa de los indicadores y las metas en el anexo del presente documento).
15. Siguiendo las instrucciones recibidas, el seguimiento se realiza ahora coincidiendo con el periodo de presentación de informes relativos al ONU-SWAP, lo cual ha implicado ajustar el periodo y las modalidades de seguimiento de la Oficina a fin de adaptarlos al sistema de presentación en línea de los informes relativos al ONU-SWAP, manteniendo al mismo tiempo la obligación de presentar informes puntuales y por separado al Consejo de Administración.
16. El ejercicio de seguimiento del Plan de Acción correspondiente al periodo 2018-2019 mostró que, tomadas en su conjunto todas las categorías y las 57 metas, se había alcanzado o superado el 50 por ciento de las metas (29 de un total de 57); no se había

alcanzado el 42 por ciento (24), y no se disponía de estadísticas para el 7 por ciento (cuatro metas). Estos datos contrastan con los del ejercicio de seguimiento relativo al periodo 2016-2017, cuando se había alcanzado o superado el 62 por ciento de las metas (20 de un total de 32 metas para todas las categorías); no se había alcanzado el 28 por ciento (nueve), y no se disponía de estadísticas para el 9 por ciento (tres). En los gráficos que figuran a continuación, las metas para las cuales sus custodios no han proporcionado estadísticas se han clasificado como no alcanzadas.

▶ **Gráfico 1. Gestión basada en los resultados**

1. Resultados de los ODS relacionados con las cuestiones de género
2. Presentación de informes sobre resultados en materia de género
3. Resultados programáticos en materia de igualdad de género



▶ **Gráfico 2. Supervisión**

4. Evaluación
5. Auditoría con perspectiva de género



► **Gráfico 3. Rendición de cuentas**

- 6. Políticas y planes
- 7. Liderazgo
- 8. Gestión del desempeño con perspectiva de género



► **Gráfico 4. Recursos humanos y financieros**

- 9. Seguimiento de los recursos financieros
- 10. Asignación de recursos financieros
- 11. Arquitectura de género
- 12. Representación paritaria de las mujeres
- 13. Cultura institucional



► **Gráfico 5. Capacidad**

- 14. Evaluación de la capacidad
- 15. Desarrollo de la capacidad



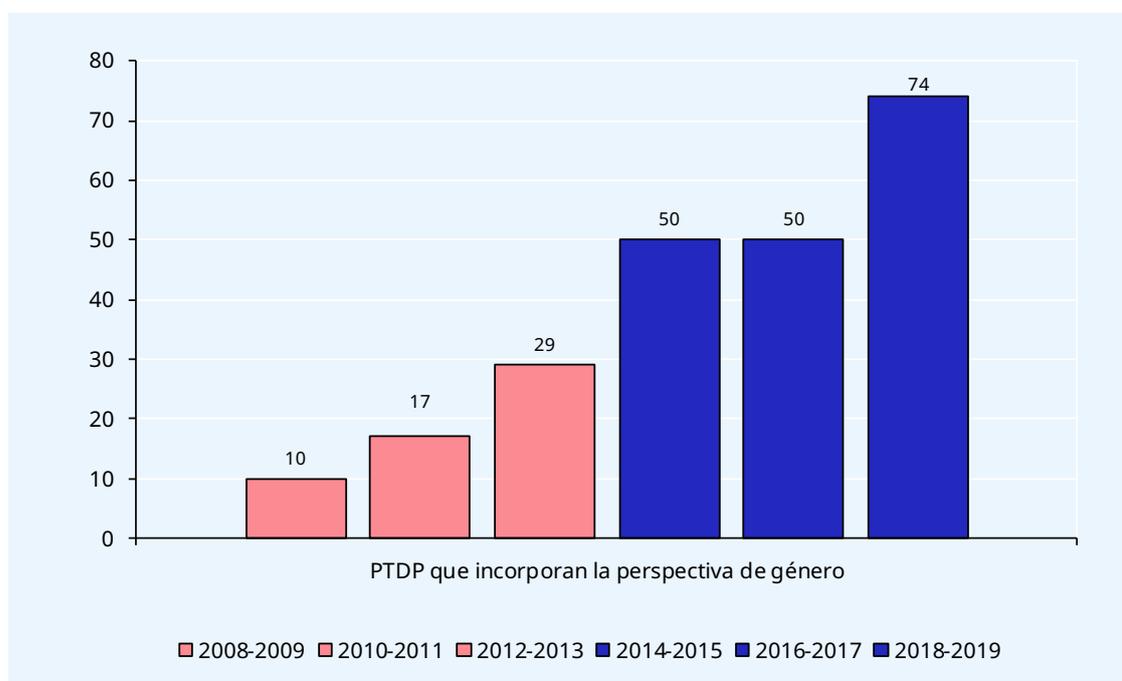
► **Gráfico 6. Generación y comunicación de conocimientos, y coherencia**

- 16. Generación y comunicación de conocimientos
- 17. Coherencia



17. Entre los avances sostenidos y cuantificables con respecto a anteriores planes de acción, cabe citar: la incorporación de la perspectiva de género en los PTDP, que en el bienio 2008-2009 se daba en alrededor del 10 por ciento, mientras que en el bienio 2018-2019 esa cifra se aproximaba al 75 por ciento (véase el gráfico *infra*); las evaluaciones (ninguna de cuyas metas se había alcanzado a finales de 2009, mientras que a finales de 2019 se habían cumplido tres); el porcentaje de puestos del cuadro orgánico de la OIT (P.1 a P.4) ocupados por mujeres, que pasó del 42 por ciento a finales de 2009 al 55 por ciento a finales de 2019; y el porcentaje de descripciones de puestos vacantes en las que se mencionan calificaciones o funciones en materia de género, que pasó del 30 por ciento a finales de 2009 al 60 por ciento a finales de 2019.
18. A fin de prestar apoyo a los mandantes en la elaboración de los PTDP, desde 2008 se han revisado los proyectos de directrices con ayuda de un especialista en cuestiones de género antes de su finalización. La mayoría de los especialistas regionales en cuestiones de género han colaborado con los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente en los países, y los especialistas en cuestiones de género de la Oficina han participado en los mecanismos de garantía de la calidad de los proyectos de PTDP. Se han compartido comentarios y sugerencias de manera transparente y constructiva, una práctica que ha sido apoyada por los directores de algunas oficinas regionales, así como por los directores de las respectivas oficinas exteriores, muchos de los cuales también han respaldado la prestación de servicios, apoyo técnico y actividades de desarrollo de la capacidad para los mandantes a fin de incorporar la perspectiva de género. El caso de África ha sido un ejemplo de buenas prácticas en este sentido.

► **Gráfico 7. Porcentaje de PTDP que contienen indicadores cuyo 35 por ciento, como mínimo, están desglosados por sexo o tienen en cuenta la perspectiva de género**



19. El análisis de los avances con respecto a los indicadores a lo largo del tiempo revela una serie de factores que se refuerzan mutuamente y que también se han puesto de manifiesto en las evaluaciones independientes de anteriores planes de acción, a saber: la colaboración constante y consultiva entre unidades y oficinas concernidas; la asignación de los recursos humanos y financieros suficientes para una interacción

intensiva y colaborativa; y el establecimiento de sistemas formales —pero pragmáticos— que alienten la labor de incorporación de la perspectiva de género (así como de otros sistemas análogos que desalienten la labor que no tenga en cuenta la igualdad de género).

- 20.** Entre las áreas de estancamiento o deterioro cabe mencionar, como ya se ha indicado, el porcentaje de mujeres en el total del personal superior (categorías P.5 y superiores), que se situaba en el 34 por ciento a finales de 2009 y apenas rondaba el 38 por ciento a finales de 2019. Por otro lado, la proporción de delegadas y consejeras técnicas acreditadas e inscritas en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009 fue del 25,7 por ciento, mientras que en junio de 2019 esta cifra pasó al 35 por ciento en el caso de las acreditaciones y al 35,9 por ciento en el caso de las inscripciones. La proporción de delegadas y consejeras técnicas acreditadas en las reuniones regionales fue del 34 por ciento en 2009, mientras que en 2019 descendió hasta el 27 por ciento (no se dispone de estadísticas de las inscripciones realizadas en 2009). Si bien el porcentaje de actividades de cooperación para el desarrollo que incorporaban una perspectiva de género era del 28 por ciento a finales de 2009 y del 39 por ciento a finales de 2019, resulta difícil comparar estas cifras, ya que se revisó la metodología de medición para ajustarla al principio de acción común con respecto a la igualdad de género del correspondiente Programa y Presupuesto para 2008-2009, y nuevamente con arreglo al eje de política transversal relativo a la igualdad de género y la no discriminación incluido en el Programa y Presupuesto para 2018-2019.
- 21.** El análisis de las metas no alcanzadas a lo largo del tiempo también revela diversos factores recurrentes, a saber: prácticas de colaboración irregulares, ocasionales o informales, que a menudo dependen de iniciativas individuales; recursos humanos y financieros insuficientes; y mecanismos ineficaces o inadecuados que no logran promover una labor basada en el aprendizaje y que incorpore una perspectiva de género. Las medidas de disuasión y, en especial, los mecanismos de control de la labor que no incorpora una perspectiva de género siguen siendo inadecuados o inexistentes, lo que refuerza y perpetúa la desigualdad de género e incluso incrementa la desigualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo. Se necesitan esas medidas de mitigación —así como los correspondientes incentivos a una labor que incorpore la perspectiva de género— para impedir la ejecución de iniciativas que socaven las inversiones y los esfuerzos acometidos por los mandantes en pos del trabajo decente para mujeres y hombres por igual. Un ejemplo de estos mecanismos de control sería la suspensión de la aprobación de los borradores, durante el proceso de propuesta de proyectos y programas, hasta que no cumplan claramente los criterios de incorporación de la perspectiva de género vigentes, entre los cuales cabe citar: el análisis basado en datos desglosados por sexo de la distribución del trabajo remunerado y no remunerado en función del género; el acceso de mujeres y hombres a los recursos y beneficios y el control de éstos por parte de mujeres y hombres; sus necesidades prácticas y estratégicas, y las restricciones y oportunidades que tienen los mandantes en relación con las cuestiones de género.
- 22.** Un elemento fundamental —que se ha subrayado sistemáticamente en las evaluaciones independientes de los planes de acción— es el apoyo y la colaboración del personal directivo, cuya ausencia se ha identificado en otras ocasiones como un obstáculo a la obtención de avances. Tal como se ha destacado en la última evaluación realizada, se necesita un liderazgo de alto nivel en materia de igualdad de género. Con el fin de abordar las carencias y alcanzar las metas establecidas, en el último trimestre de 2019 el Equipo de Dirección examinó los indicadores del Plan de Acción 2018-2021 y definió posibles medidas para acelerar la obtención de avances en las esferas donde no se

habían registrado progresos. Cabe mencionar otras iniciativas, como la revisión de las principales herramientas para incorporar la perspectiva de género, por ejemplo, la nota de orientación de la OIT titulada *La integración de la igualdad de género en el seguimiento y la evaluación de los proyectos* y la Lista de verificación de las propuestas de cooperación para el desarrollo.

- 23.** En la evaluación independiente más reciente de los planes de acción de la OIT sobre igualdad de género, realizada en 2016 y que incluyó entrevistas con algunos mandantes, se destacó que los planes de acción solo eran un elemento para evaluar los avances en la consecución de la igualdad de género. En los resultados de esta evaluación, que se examinaron en marzo de 2016 durante la 326.ª reunión del Consejo de Administración, se indicaba que los planes de acción deberían ir acompañados de otras iniciativas destinadas a cambiar las actitudes, fortalecer las capacidades y asegurar los recursos humanos y financieros adecuados. Desde entonces, se han puesto en práctica algunas de esas iniciativas.
- 24.** En las regiones, se han desplegado esfuerzos para impartir formación, generar nuevos conocimientos y compartir ideas y enseñanzas sobre lo que funciona y por qué. Este último aspecto fue un elemento central de un examen realizado por la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico sobre la incorporación de la perspectiva de género en los PTDP y en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. Asimismo, en el marco de diversos programas de cooperación para el desarrollo en Asia Meridional, se elaboraron y aplicaron estrategias y planes de acción para incorporar la perspectiva de género, incluida la realización de auditorías participativas de género. En África, se impartieron sesiones de formación conjuntas para el personal de las oficinas exteriores y los mandantes de varios países sobre la forma de elaborar los PTDP o los proyectos de cooperación para el desarrollo de modo que tengan en cuenta las cuestiones de género. En las Américas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica colaboró con el Instituto Nacional de las Mujeres a fin de mejorar la capacidad de los inspectores del trabajo para garantizar el respeto de la legislación en materia de igualdad de género, mientras que el Instituto Mexicano del Seguro Social creó un programa que brinda servicios de salud, de pensiones y otras prestaciones sociales a las y los trabajadores del hogar. En los Estados Árabes, se brindó apoyo al Gobierno de Jordania y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento de convenios colectivos con perspectiva de género en los sectores de la confección y de la educación privada. Por su parte, la Federación General de Sindicatos Palestinos incrementó su capacidad de integración de la perspectiva de género y promovió la concienciación de las trabajadoras sobre sus derechos (alrededor de 1 000 mujeres se afiliaron a dicha organización). En Europa, un ejemplo de intervenciones técnicas integradas en materia de igualdad de género fue la auditoría participativa de género efectuada por el Ministerio de Política Social de Ucrania, en el marco de los servicios integrales de asistencia en materia de salarios que abarcaban los atrasos en el pago de los salarios, la fijación de salarios mínimos y la igualdad de remuneración.

▶ Aplicación del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y de los documentos de Programa y Presupuesto correspondientes, y recursos extrapresupuestarios

25. El Director General tomó en consideración las orientaciones del Consejo de Administración a la hora de dar cumplimiento al mandato de la Organización de promover la igualdad de género en la aplicación del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y de los dos documentos de Programa y Presupuesto correspondientes, y de prever la asignación de recursos extrapresupuestarios.
26. En el Programa y Presupuesto para 2018-2019, uno de los cuatro ejes de política transversales se centraba en la igualdad de género y la no discriminación. Durante dicho bienio y en la elaboración del Programa y Presupuesto para 2020-2021, la igualdad de género continuó siendo el elemento central de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, en cuyo marco se llevaron a cabo nuevos estudios de investigación, se obtuvieron nuevos datos y se estableció el marco de un programa transformador para lograr la igualdad de género. En la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), se aboga por la aplicación de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y, en ese contexto, se destaca la importancia de lograr la igualdad de género en el trabajo a través de un programa transformador. En el Programa y Presupuesto para 2020-2021, que contribuye a la puesta en práctica de lo dispuesto en la Declaración del Centenario, se ha dedicado el sexto resultado en materia de políticas a la consecución de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo. Dicho resultado comprende cuatro productos que abordan las siguientes cuestiones: la economía del cuidado y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares; la igualdad de oportunidades, de participación y de trato entre las mujeres y los hombres, con inclusión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; la violencia y el acoso, y la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables. Con arreglo al Plan estratégico de la OIT para 2018-2021, en el Programa y Presupuesto para 2020-2021 se integra el antiguo eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación en todos los resultados en materia de políticas.

▶ Proyecto de decisión

27. El Consejo de Administración pide al Director General que:
 - a) redoble sus esfuerzos para poner en aplicación la fase correspondiente a 2020-2021 del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 y para mejorar los resultados teniendo en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración y las enseñanzas extraídas hasta la fecha;
 - b) identifique medidas e iniciativas concretas para acelerar las actividades de indicadores específicos, incluidos los relativos al liderazgo y la dotación de personal para mejorar los resultados con vistas a lograr la igualdad de género en la OIT, y se las comunique para información al Consejo de Administración lo antes posible, y

- c) **informe al Consejo de Administración sobre los resultados de la evaluación del Plan de Acción 2018-2021, así como sobre el enfoque propuesto para el siguiente plan de acción, a principios de 2022, con miras a incrementar la posición estratégica de la OIT en la reforma de las Naciones Unidas.**

▶ Anexo

Metas alcanzadas, superadas o no alcanzadas con respecto a cada una de 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 (ONU-SWAP)

Gestión basada en los resultados (gráfico 1)

1. Se alcanzaron o superaron las siguientes metas:
 - el 50 por ciento de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT contribuye al logro de las metas del ODS 5 (resultado comprobado: 50 por ciento);
 - el 30 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: 57 por ciento);
 - se da cuenta de 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 sometido al Consejo de Administración sobre los resultados a mitad de periodo de la aplicación del Plan de acción (resultado comprobado: uno);
 - el 55 por ciento de los PTDP contiene indicadores cuyo 35 por ciento, como mínimo, está desglosado por sexo y/o tiene en cuenta la perspectiva de género (resultado comprobado: 74 por ciento);
 - el 75 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: 21 por ciento, que se prevé que disminuya a medida que aumente el cumplimiento de la lista de verificación);
 - el 25 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de África cumple el marcador 2A del eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (adaptado) o el 2B (resultado comprobado: 33 por ciento).
2. No se alcanzaron las siguientes metas:
 - el 35 por ciento de las propuestas de proyectos y programas a nivel mundial (gestionados por la sede) cumple el marcador 2A del eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (adaptado) o el 2B (resultado comprobado: 14 por ciento);
 - el 16 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de las Américas y el Caribe cumple el marcador 2A del eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (adaptado) o el 2B (resultado comprobado: 10 por ciento);

- el 11 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de los Estados Árabes cumple el marcador 2A del eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (adaptado) o el 2B (resultado comprobado: 8 por ciento);
- el 33 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de Asia y el Pacífico cumple el marcador 2A del eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (adaptado) o el 2B (resultado comprobado: 28 por ciento);
- el 11 por ciento de las propuestas de proyectos y programas para la región de Europa y Asia Central cumple el marcador 2A del eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (adaptado) o el 2B (resultado comprobado: 6 por ciento).

Supervisión (gráfico 2)

3. Se alcanzaron o superaron las siguientes metas:
 - cuatro iniciativas destinadas a integrar las cuestiones de género en las redes de la Oficina de Evaluación (resultado comprobado: ocho iniciativas);
 - el 60 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones integra conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género (resultado comprobado: 61 por ciento);
 - una evaluación cada cinco a ocho años sobre el desempeño institucional en materia de incorporación de la perspectiva de género (resultado comprobado: evaluación realizada en 2016).
4. No se alcanzaron las siguientes metas:
 - el ámbito de análisis, los criterios y las preguntas del 50 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones integran la igualdad de género (resultado comprobado: 42 por ciento);
 - el 25 por ciento de una muestra representativa de evaluaciones incluye metodología, métodos, instrumentos y técnicas de análisis de datos basados en el género (resultado comprobado: 19 por ciento);
 - en el 70 por ciento de los informes de las oficinas exteriores auditados se indican los riesgos relacionados con el género y las medidas de prevención adoptadas (resultado comprobado: 25 por ciento);
 - diseño de una auditoría sobre los procedimientos de control interno y de respuesta con respecto al acoso sexual (resultado comprobado: no diseñada).

Rendición de cuentas (gráfico 3)

5. Se alcanzaron o superaron las siguientes metas:
 - el 50 por ciento de los puestos del cuadro orgánico de la OIT (personal de las categorías P.1 a P.4 que tiene contratos con cargo al presupuesto ordinario) está ocupado por mujeres (resultado comprobado: 55 por ciento);
 - una sesión de trabajo del Equipo de Dirección dedicada a tratar la cuestión de los prejuicios inconscientes (resultado comprobado: una sesión);
 - la igualdad de género figura en el orden del día del 10 por ciento de las reuniones del Equipo de Dirección (resultado comprobado: 37 por ciento);

- en el 100 por ciento de las descripciones de puestos vacantes de la OIT se menciona la sensibilidad con las cuestiones de género (resultado comprobado: 100 por ciento).
6. No se alcanzaron las siguientes metas:
- el 40 por ciento de los puestos de las categorías superiores de la OIT (personal de las categorías P.5 y superiores que tiene contratos con cargo al presupuesto ordinario) está ocupado por mujeres (resultado comprobado: 38 por ciento);
 - en el 40 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/as o jefes/as incluyen el logro de las metas correspondientes (resultado comprobado: 16 por ciento);
 - dos reuniones celebradas con directores/as, jefes/as y otros/as responsables de unidades para analizar el logro de sus respectivas metas (resultado comprobado: no se logró en las tres carteras);
 - en el 68 por ciento de las descripciones de puestos vacantes de la OIT se mencionan calificaciones o funciones en materia de género (resultado comprobado: 59 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 de los/as directores/as generales adjuntos/as con los/as directores/as de departamentos y oficinas regionales (resultado comprobado: no se logró en las tres carteras);
 - datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo, compartidos con los/las directores/as de departamentos y de oficinas regionales antes de las entrevistas de comienzo del ciclo (resultado comprobado: no se compartieron).

Recursos humanos y financieros (gráfico 4)

7. Se alcanzaron o superaron las siguientes metas:
- datos estadísticos disponibles basados en un instrumento de presentación de informes que mide el tiempo dedicado por el personal del cuadro orgánico al eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: datos disponibles);
 - el 68 por ciento del total de recursos señalado como necesario para promover la igualdad de género y la no discriminación (cuantía monetaria de todos los programas por países calificados con los marcadores de género 2A o 2B) (resultado comprobado: 76 por ciento);
 - el 100 por ciento de las unidades de la sede y de las oficinas exteriores con un mínimo tamaño cuenta con un punto focal para las cuestiones de género (resultado comprobado: 100 por ciento);
 - el 50 por ciento de los puntos focales y de los/as coordinadores/as de género en los departamentos tiene la categoría P.4 o superior (resultado comprobado: 54 por ciento);
 - el 60 por ciento de los participantes en talleres de la OIT sobre gestión y liderazgo son mujeres (resultado comprobado: 60 por ciento);

- incorporación de un componente sobre ética en el programa de aprendizaje electrónico obligatorio sobre gobernanza interna de diez horas para el personal de la OIT recién contratado (resultado comprobado: componente incorporado);
 - puesta en marcha de cinco iniciativas piloto para promover y reforzar la diversidad y fomentar la inclusión (resultado comprobado: cinco iniciativas).
8. No se alcanzaron las siguientes metas:
- el 40 por ciento de los resultados de los programas por países cumple el marcador 2A o 2B del eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (resultado comprobado: 29 por ciento);
 - 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: el 35 por ciento de los delegados y consejeros técnicos acreditados y el 35,9 por ciento de los delegados y consejeros técnicos inscritos fueron mujeres);
 - el 45 por ciento, como mínimo, de los delegados y consejeros técnicos acreditados e inscritos en las reuniones regionales son mujeres (resultado comprobado: el 27,1 por ciento de los delegados y consejeros técnicos acreditados y el 28,3 por ciento de los delegados y consejeros técnicos inscritos fueron mujeres);
 - 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: no se llevaron a cabo);
 - diseño y realización de una entrevista piloto con, al menos, diez miembros del personal saliente sobre la cultura institucional para recabar su opinión sobre la incorporación de la perspectiva de género en la contratación, la retención y la experiencia laboral y, sobre esa base, perfeccionamiento de la metodología de la entrevista (resultado comprobado: se entrevistó a cinco miembros del personal saliente y se perfeccionó la metodología);
 - 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: no se puede acceder);
 - el 85 por ciento del personal directivo de la OIT recibe una evaluación ascendente por parte del personal a su cargo, según la cual logra generar un clima en el que se valora la diversidad (resultado comprobado: 83 por ciento).

Capacidad (gráfico 5)

9. Se alcanzaron o superaron las siguientes metas:
- recopilación y análisis de la información de las evaluaciones de la capacidad del personal en materia de incorporación de la perspectiva de género (resultado comprobado: sí);
 - el 45 por ciento de las secciones del material didáctico para los talleres de formación sobre gestión y liderazgo incorpora las cuestiones de género (resultado comprobado: 51 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 impartida).
10. No se alcanzaron las siguientes metas o no se dispone de información a este respecto:
- el 45 por ciento de los participantes en las actividades de formación del Centro de Turín son mujeres (resultado comprobado: información no disponible);
 - el 50 por ciento del personal de la OIT que participa en las actividades de formación del Centro de Turín son mujeres (resultado comprobado: información no disponible);
 - el 50 por ciento del personal de la OIT que participa en las actividades de formación del Centro de Turín sobre cuestiones de género son varones (resultado comprobado: información no disponible);
 - el 44 por ciento de los mandantes tripartitos que participan en las actividades de formación del Centro de Turín son mujeres (resultado comprobado: información no disponible).

Generación y comunicación de conocimientos, y coherencia (gráfico 6)

11. Se alcanzaron o superaron las siguientes metas:
- el 95 por ciento de los términos de referencia 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 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: 86 por ciento);
 - actividades de formación u otro tipo de apoyo del Departamento de Comunicación e Información al Público para el personal o los mandantes de la OIT sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (resultado comprobado: 11 sesiones de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género);
 - 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: 75 por ciento);
 - en el 45 por ciento de los eventos del Departamento de Investigaciones participan mujeres en calidad de oradoras (resultado comprobado: 48 por ciento).
12. No se alcanzaron las siguientes metas:
- en el 55 por ciento de los estudios del Departamento de Investigaciones relacionados con eventos se aborda sustancialmente la dimensión de género (resultado comprobado: 26 por ciento);
 - en el 45 por ciento de los eventos del Departamento de Investigaciones participan mujeres como autoras de estudios pertinentes (resultado comprobado: 44 por ciento).