

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Plan de Acción de la OIT
sobre Igualdad de Género 2018-2021**

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

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 2018-2021, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2018.

ISBN: 978-92-2-030974-2 (impreso)

ISBN: 978-92-2-030975-9 (web pdf)

International Labour Office Gender, Equality and Diversity Branch; International Labour Office Conditions of Work and Equality Dept.

gender equality / women's empowerment / plan of action / ILO Programme / programme evaluation / impact evaluation / budget / developed countries / developing countries

04.02.3

Datos de catalogación 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.

Prólogo

Cuando la OIT hizo un balance de la situación en el mundo del trabajo, preparándose para los desafíos de su segundo siglo de existencia, una de las características que más llamaba la atención eran los escasos progresos alcanzados a nivel mundial con respecto a la igualdad y el empoderamiento de las mujeres trabajadoras. En ese contexto, se puso en marcha la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo, y también fue el tema de la Memoria que presenté a la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En esa Memoria, titulada «Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: impulso en favor de la igualdad», se presentan cinco componentes básicos de un nuevo impulso a favor de la igualdad, basados en una extensa investigación, los datos y las consultas realizadas en el marco de la Iniciativa: el camino hacia una nueva economía del cuidado; fortalecer el control de las mujeres sobre su tiempo; valorar justamente el trabajo de la mujer; dar a conocer la opinión y aumentar la representación de las mujeres; y poner fin a la violencia y el acoso. En la memoria se propone que, en el umbral de su segunda centuria, la OIT revigore la labor que realiza en pos de la igualdad. Los mandantes reconocieron que las «prácticas habituales» no serían suficientes para lograr la igualdad de género, apoyaron los cinco componentes básicos propuestos, y pidieron que se asumieran compromisos y se adoptaran medidas concretas.

El Plan de Acción 2018-2021 se ajusta a esas peticiones. Este instrumento basado en los resultados está en plena concordancia 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) y refleja el compromiso de la OIT de unir sus esfuerzos a los de la familia de las Naciones Unidas y otros interesados para apoyar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Los beneficiarios últimos del presente Plan de Acción — nuestros mandantes tripartitos — establecieron las bases de su diseño, determinaron sus objetivos y los resultados previstos, y proporcionaron orientaciones sobre su aplicación y la de la estrategia de comunicación que lo acompaña. De acuerdo con esas orientaciones, hemos establecido objetivos ambiciosos aunque mensurables, también para los nuevos indicadores, que están relacionados con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODS), la presentación de informes sobre los resultados y el liderazgo. Confío en que, cuando se presenten los resultados al Consejo de Administración, éstos seguirán evidenciando un progreso constante, y en que todos los colegas contribuirán al logro de los objetivos.

Guy Ryder
Director General

Índice

	<i>Página</i>
Prólogo.....	iii
Introducción	1
1. Objetivos y estrategia.....	6
2. Destinatarios y beneficiarios	8
3. Gestión basada en resultados en la esfera de la igualdad de género.....	10
4. Armonización con el ONU-SWAP	12
5. Responsabilidad y rendición de cuentas	13
6. Supervisión, presentación de informes y evaluación	15
7. Recursos humanos y financieros	17
8. Cuadro: Indicadores del desempeño	19
 <i>Anexos</i>	
I. Extractos: Plan estratégico de la OIT para 2018-2021	32
II. Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género	34

Introducción

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es vital para alcanzar el objetivo de la OIT de lograr un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y es un elemento central del mandato de la OIT, que comienza con su Constitución, adoptada aproximadamente cien años atrás. A lo largo de los años, los mandantes tripartitos de la OIT (gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores) han reforzado la perspectiva de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo por medio de normas internacionales del trabajo, declaraciones y resoluciones ¹. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres también forman parte del principio de «no dejar a nadie atrás» de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y serán esenciales para alcanzar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluido el Objetivo 8 sobre el trabajo decente. El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 está vinculado a los ODS, que serán fundamentales en lo que hace referencia a la promoción y las repercusiones, y está armonizado con los programas y presupuestos pertinentes de la OIT. Éstos comprenden los resultados en materia de políticas estratégicas que los mandantes han decidido que contribuirán al cumplimiento de sus correspondientes compromisos nacionales e internacionales.

Recuadro 1
Ejemplos de elementos del mandato de la OIT relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se reafirman en muchas normas internacionales del trabajo, así como en numerosas declaraciones, resoluciones y decisiones del Consejo de Administración. Entre las normas fundamentales, cabe citar el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Coincidiendo con los dos primeros años del Plan de Acción 2018-2021, la Conferencia Internacional del Trabajo examinará la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, mediante un procedimiento de doble discusión con fines normativos. El procedimiento normativo — que incluye el apoyo a la ratificación, la aplicación y los mecanismos de control — es oficial y su cauce es distinto al del Plan de Acción 2018-2021. El Plan de Acción contribuirá a que el apoyo que preste la Oficina a los mandantes tripartitos, en relación con todas las normas, tenga en cuenta la perspectiva de género.

1919 Constitución

- Reconoce la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

1944 Declaración de Filadelfia (incorporada como anexo a la Constitución)

- Establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material [...] en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

1975 Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras

1998 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- Establece que todos los Miembros tienen el compromiso de promover y hacer realidad los principios de los convenios fundamentales [que incluyen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)].

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

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 de la Conferencia Internacional del Trabajo

¹ OIT: *Empoderamiento de las mujeres: ¡90 años de la OIT en acción!*, Ginebra, sin fecha, http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_106521/lang-es/index.htm.

Este Plan de Acción 2018-2021, que concreta la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género ², tiene el propósito de que la OIT desempeñe una función de primer orden en el contexto de los esfuerzos internacionales para promover y alcanzar la igualdad de género. Dicha política (véase el anexo II) se modificó ligeramente en 2017 a fin de actualizarla, como se había recomendado en una de las conclusiones fundamentales de una evaluación independiente de los planes de acción anteriores, realizada en 2016. Con el fin de ayudar a los mandantes a cumplir sus compromisos internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, el Plan de Acción 2018-2021 ha incluido en su diseño progresos mensurables en importantes esferas institucionales y programáticas. También tiene el objetivo de ayudar a reforzar y fortalecer las estrategias relacionadas con la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo.

Unos contenidos, estructuras y dotaciones de personal que incorporen las cuestiones de género aumentarán la eficacia y la eficiencia en el logro de los resultados de políticas establecidos por los mandantes en los programas y presupuestos de la OIT para 2018-2019 y 2020-2021. A fin de tener éxito, el Plan de Acción 2018-2021 sirve como instrumento para promover el compromiso, la colaboración y la rendición de cuentas entre el personal y la dirección de la OIT. También ayuda a aumentar la concienciación, estimular el intercambio de conocimientos sobre las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas, y a poner de relieve los aspectos que deben mejorarse.

El Plan de Acción 2018-2021 está en concordancia con el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 ³, que incluye un eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (eje de política). En el anexo I se transcriben algunos extractos del eje de política del plan estratégico.

El Plan de Acción 2018-2021 guarda una gran correspondencia 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) ⁴. Los indicadores del Plan de Acción 2018-2021 se elaboraron después de realizar estrechas consultas con los organismos custodios pertinentes y sobre la base de un proyecto de la versión 2.0 de las notas técnicas sobre los indicadores, recibido en junio de 2018 de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), que es el organismo que coordina el seguimiento y la presentación de informes sobre el ONU-SWAP a nivel de todo el sistema. Es por ello que el Plan de Acción 2018-2021 de la OIT contiene tres nuevos indicadores, que fueron introducidos en la versión 2.0, y que hacen referencia a la vinculación programática con los ODS, la presentación de informes sobre los resultados relacionados con el género y una dirección catalizadora.

² OIT: Aviso del Director General, *Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 17 de diciembre de 1999, actualizado en 2016.

³ OIT: *El Plan estratégico de la OIT para 2018-2021* (documento GB.328/PFA/1), Ginebra, 7 de octubre de 2016.

⁴ ONU-Mujeres: *Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, destinado a aplicar la política de igualdad de género para todo el sistema de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas (sólo en inglés), Nueva York, abril de 2012.

En el Plan de Acción de la OIT 2018-2021 se mantienen los indicadores específicos de la OIT, como los indicadores sobre el eje de políticas, la incorporación de la perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de cooperación para el desarrollo, de acuerdo con las recomendaciones formuladas en la evaluación independiente ⁵.

Este Plan de Acción 2018-2021 se redactó sobre la base de un debate y la posterior adopción de decisiones por el Consejo de Administración de la OIT, en su reunión de marzo de 2018 ⁶. En la discusión, se hizo hincapié en el fomento de la capacidad del personal, a fin de que la cooperación para el desarrollo tenga en cuenta las cuestiones de género sistemáticamente, lo que comenzaría por: la manera de realizar análisis de género basados en datos desglosados por sexo; la incorporación de un indicador de la paridad de género en las delegaciones que asisten a las reuniones regionales de la OIT y a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; el logro de la paridad de género en los puestos de adopción de decisiones; y la mejora de la rendición de cuentas por parte del personal directivo. Aunque el Plan de Acción 2018-2021 contiene algunos indicadores fundamentales sobre la dotación de personal, en la respuesta que dio la Oficina al final del debate en el Consejo de Administración se aclaró que la paridad de género y los planes conexos formaban parte de su estrategia de recursos humanos, con el fin de guardar coherencia con la iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas y complementarla ⁷.

De acuerdo con los resultados del ejercicio de seguimiento del Plan de Acción 2016-2017 de finales de 2017, se alcanzaron o superaron los objetivos y las metas relacionados con 20 de los 32 indicadores, en el caso de nueve indicadores no se alcanzaron y no se disponía de datos pertinentes para los tres restantes. A continuación se resumen brevemente esos resultados, que se pusieron en correspondencia con los indicadores del ONU-SWAP.

A. Rendición de cuentas

- Políticas y planes: de los cinco indicadores establecidos, tres metas se alcanzaron o superaron y una de ellas no se alcanzó ⁸; no se disponía de los datos correspondientes al quinto indicador, sobre los resultados en la gestión del desempeño del director/a o jefe/a, ya que los resultados del comienzo del ciclo se presentarían en abril de 2018.
- Gestión del desempeño con perspectiva de género: se superó la primera meta y se alcanzó la segunda.

⁵ OIT: «Final Independent Evaluation Report: ILO Action Plan for Gender Equality 2010-2015», Ginebra, 9 de febrero de 2016.

⁶ OIT: *Resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017 y esbozo del siguiente Plan de Acción propuesto*, Consejo de Administración, 332.^a reunión (documento GB.332/INS/6), Ginebra, 8 a 22 de marzo de 2018; y Actas de la 322.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 332.^a reunión (documento GB.332/INS/PV), Ginebra, 8 a 22 de marzo de 2018.

⁷ Naciones Unidas: «Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género», Nueva York, septiembre de 2017, https://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf.

⁸ Porcentaje de mujeres en el total de personal superior de la OIT (categorías P5 y superiores).

B. Gestión basada en los resultados

- Planificación estratégica: no se alcanzó la meta ⁹.
- Supervisión y presentación de informes: no se disponía de los datos del primer indicador, ya que aún no se había terminado el informe sobre la aplicación del programa; se superó la meta establecida para el segundo indicador.

C. Supervisión

- Evaluación: de las cinco metas establecidas, una se alcanzó y cuatro no ¹⁰.
- Auditorías con perspectiva de género: se superó la meta establecida.
- Revisión del programa: se establecieron metas para tres indicadores y, de ellas, la primera no se alcanzó ¹¹ y las otras dos se superaron.

D. Recursos humanos y financieros

- Seguimiento de los recursos: no se estableció la meta de este indicador porque, cuando se elaboró, no se disponía de los resultados del instrumento de presentación de informes puesto a prueba.
- Asignación de los recursos: no se estableció la meta de este indicador porque, cuando se elaboró, no se disponía de los datos sobre el eje de política transversal.
- Arquitectura y paridad de género: la primera meta se alcanzó y la segunda se superó.
- Cultura institucional: se superó la meta establecida.

E. Capacidad

- Evaluación de la capacidad: la meta de este indicador no se alcanzó porque no se puso a prueba un instrumento de evaluación.
- Desarrollo de la capacidad: la primera meta se superó y la segunda se alcanzó.

⁹ Porcentaje de PTDP que incluyen indicadores en los que, como mínimo, el 35 por ciento de los indicadores están desglosados por sexo y/o incorporan la perspectiva de género.

¹⁰ Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones: en cuyo ámbito se integra satisfactoria o plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; en cuyas condiciones y preguntas se aborda específicamente la forma de integrar satisfactoria o plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el diseño; que incluyen satisfactoria o plenamente una metodología, métodos y herramientas basados en el género, y técnicas de análisis de datos; que integra satisfactoria o plenamente conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género.

¹¹ Porcentaje de resultados del programa en el país clasificados entre los que cumplen el marcador 2A – «contribución significativa» – del eje de política transversal o el marcador 2B – «medida específica» –.

F. Coherencia y gestión de los conocimientos y la información

- Generación y comunicación de conocimientos: de las cinco metas establecidas, cuatro se superaron y una no se alcanzó ¹².
- Coherencia: se superó la meta establecida.

¹² Porcentaje de eventos del Departamento de Investigaciones en los que intervienen mujeres en calidad de oradoras.

1. Objetivos y estrategia

El Plan de Acción 2018-2021 tiene por objeto ayudar a que el Programa de Trabajo Decente se ejecute de un modo efectivo e incluyente y con una perspectiva de género, sobre la base de poner en práctica la Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género. Conforme al mandato de dicha política, el propósito del Plan de Acción es ayudar a lograr, mediante una estrategia de incorporación de las cuestiones de género, la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo. Esos objetivos se reflejan en la naturaleza transversal de la igualdad de género, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008¹³ y la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.ª reunión de 2009¹⁴, entre otros documentos de política recientes.

El trabajo decente, la igualdad de género y la no discriminación ocupan un papel destacado en la Agenda 2030 y los correspondientes ODS, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015¹⁵. Cabe citar especialmente el Objetivo 5 (Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas), el Objetivo 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) y el Objetivo 10 (Reducir la desigualdad en los países y entre ellos).

En consonancia con esos compromisos y objetivos, en una evaluación independiente del anterior plan de acción de la OIT, realizada en 2016, se señalan las estrategias de buenas prácticas y las principales enseñanzas extraídas sobre cómo prestar un mejor apoyo a los mandantes de la OIT para garantizar que se aborden las cuestiones relativas a la igualdad de género, en particular en los programas de políticas. De acuerdo con dicha evaluación, los planes de acción de la OIT forman parte de un contexto más amplio en el que la OIT tiene que ser capaz de lograr progresos en la esfera de la igualdad de género. Esas estrategias y enseñanzas se han tenido en cuenta al elaborar los indicadores del Plan de Acción 2018-2021.

¹³ OIT: *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

¹⁴ OIT: *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 17 de junio de 2009.

¹⁵ Naciones Unidas: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, resolución aprobada por la Asamblea General, Nueva York, 2015, A/RES/70/1.

Recuadro 2 Incorporación de la perspectiva de género y análisis de género

La incorporación de la perspectiva de género es una estrategia para lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres, de modo que tanto las mujeres como los hombres puedan influir y participar en el proceso de desarrollo, y beneficiarse de él, en pie de igualdad. En el mundo del trabajo, este tipo de estrategia se centra en los obstáculos estructurales, para que la transformación dé lugar a relaciones de poder más equitativas, como la toma de decisiones compartida y la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos productivos y los beneficios, y al control sobre ellos. La incorporación de la perspectiva de género y las intervenciones específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en los mercados de trabajo son estrategias complementarias destinadas a asegurar que la desigualdad no se perpetúe ni se agrave.

El análisis de género puede definirse sobre la base de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social: «... 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». En el ONU-SWAP se señala que un análisis de género adecuado requiere*:

- examinar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, por ejemplo, los roles y las responsabilidades, las relaciones entre las mujeres y los hombres (las niñas y los niños), el acceso a los recursos y el control sobre ellos, las actividades productivas y reproductivas, los obstáculos y las limitaciones en materia de participación, las vulnerabilidades, las capacidades, las necesidades prácticas y los intereses estratégicos;
- evaluar la forma en que puede promoverse la igualdad de género;
- poner en tela de juicio los supuestos acerca de las «familias», los «hogares» o las «personas» que puedan estar implícitos en la forma de plantear un problema o formular una política;
- recopilar y analizar los datos o la información que permitan conocer las experiencias y la situación tanto de las mujeres como de los hombres (niñas y niños);
- desglosar los datos por sexo, ya que ello permite el análisis y la posterior planificación y aplicación de enfoques de desarrollo que tengan en cuenta las cuestiones de género y sean transformadores;
- realizar un examen sustantivo de las actividades con predominio numérico de mujeres (como el trabajo doméstico remunerado);
- analizar el problema o la cuestión, así como las políticas y los programas propuestos, para determinar cómo afectarán a la vida de las mujeres y los hombres (las niñas y los niños) y al logro de la igualdad de género, con la consiguiente adopción de intervenciones que respalden una distribución equitativa de los beneficios y las oportunidades.

* Basado en extractos adaptados del documento *La incorporación de una perspectiva de género: una visión general* de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), Nueva York, 2002.

2. Destinatarios y beneficiarios

Los destinatarios directos del Plan de Acción 2018-2021 son todos los miembros del personal y de la dirección de la OIT de la sede y las oficinas exteriores, a quienes se pretende orientar en la tarea de incorporar las consideraciones de género en toda su labor y en todos los niveles de la Organización. El Plan de Acción también puede resultar útil a otras partes interesadas, como el personal de las Naciones Unidas, los asociados para el desarrollo, las personas del ámbito académico y con conocimientos especializados, y los representantes de las organizaciones de la sociedad civil. Los beneficiarios últimos del Plan de Acción son los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la OIT: los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

A fin de cumplir una de las recomendaciones más importantes de la evaluación independiente de 2016, en este plan de acción se mantienen los indicadores destinados a promover que el personal de la OIT conozca el ONU-SWAP. También se mantienen los indicadores relativos a la orientación sobre la difusión y el intercambio de información en línea y en los medios de comunicación tradicionales, cuyo organismo custodio es el Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM). Aunque la creación de capacidad sigue siendo un elemento central en muchos indicadores, en algunas actividades se pasa de hacer hincapié en la capacitación, a la que se podrá acceder mediante seminarios en línea de reciente creación, a centrarse en el cumplimiento, mediante la utilización de determinados instrumentos.

Se han vuelto a incorporar indicadores sobre la capacitación relacionada con las cuestiones de género y el porcentaje de mujeres que participan en las actividades de formación, cuyo organismo custodio es el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), con sede en Turín. Hay otro indicador que promueve la participación de los principales puntos focales para las cuestiones de género en las actividades de capacitación sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Se ha puesto en marcha una estrategia de comunicación vinculada al Plan de Acción 2018-2021, cuyo propósito es intercambiar conocimientos con los destinatarios directos y promover su labor en esta esfera, informar a las personas beneficiarias y alentar a las partes interesadas. Tras haberse recomendado en la evaluación independiente, y después de que el Consejo de Administración lo propusiera en su reunión de marzo de 2016, la estrategia se puso en práctica como experiencia piloto desde mediados de 2016 hasta finales de 2017. Para elaborar la estrategia se consultó previamente al DCOMM.

Recuadro 3
Ejemplos de una estrategia de comunicación para
los planes de acción de la OIT sobre igualdad de género

- Informar a los miembros del personal y de la dirección de la OIT mediante artículos y entrevistas, el boletín del personal *Inside*, el boletín *i-eval Flash News* de la Oficina de Evaluación (EVAL) y el sitio web del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED).
- Explicar las conclusiones de la evaluación del plan de acción mediante reuniones informativas en la Oficina y en una actividad regional para «predicar con el ejemplo», dirigida a los miembros del personal, los/las directores/as y los puntos focales de la OIT.
- Proporcionar información actualizada sobre el plan de acción a los principales miembros de la Red de Género de la OIT, por medio de correos electrónicos, retiros, consultas y reuniones anuales de la Oficina con el Director General.
- Enviar periódicamente la información y las novedades a los/las directores/as de las oficinas regionales y al personal directivo de la sede.
- Informar al personal de reciente integración sobre el plan de acción en las reuniones de orientación del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) y en reuniones informativas específicas organizadas por el GED con ese personal.
- Dar a conocer el plan de acción al personal de la OIT y de las Naciones Unidas, los mandantes y otras partes interesadas por medio de la Academia de Género del CIF-OIT y otros cursos.
- Incluir seminarios en línea sobre el plan de acción, y sobre el modo de incluir el análisis de género en el diseño y en los indicadores de los proyectos, en la formación que imparte el Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV) al personal en todas las regiones.
- Intercambiar información sobre los indicadores del plan de acción: entre el Director General de la OIT y el Equipo de Dirección, y entre la Jefa del GED y los miembros de los organismos custodios de los indicadores.
- Difundir ampliamente el folleto con infografías sobre el plan de acción.
- Compartir las buenas prácticas y las lecciones extraídas del plan de acción de la OIT con los organismos y las entidades del sistema de las Naciones Unidas en las reuniones sobre el ONU-SWAP organizadas por ONU-Mujeres.
- Poner en común las buenas prácticas que puedan servir de ejemplo con los redactores de la actualización de la Política y el Plan de Acción de Igualdad de Género e Inclusión Social del Fondo Verde para el Clima.
- Informar al personal de las Naciones Unidas y otras partes interesadas sobre las buenas prácticas que puedan servir de ejemplo en materia de capacitación de evaluadores y metodologías de evaluación, por conducto del *In Focus* en línea del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y la publicación de notas informativas.

La estrategia de comunicación del Plan de Acción 2018-2021 abarca una amplia gama de medios que permiten el intercambio de información, a fin de llegar a múltiples destinatarios, en particular al personal de la OIT, los mandantes y otras partes interesadas. Teniendo en cuenta al mismo tiempo los limitados recursos humanos y financieros, dichos medios abarcan los medios de difusión en línea y los tradicionales. Ello incluye la distribución de copias impresas o electrónicas del Plan de Acción 2018-2021 entre los/las directores/as de las oficinas regionales de la OIT y los/las especialistas en género, así como entre el personal directivo de la sede y los/las coordinadores/as de género de los departamentos. La labor de promoción y difusión abarca a los miembros de la Red de Género de la OIT y a los/las expertos/as técnicos/as pertinentes en todo el mundo. También se celebran reuniones específicas de consulta con los organismos custodios de los indicadores del plan de acción para tratar cuestiones relacionadas con las metas y los indicadores correspondientes.

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

El Plan de Acción 2018-2021 utiliza un enfoque de gestión basada en los resultados y está en concordancia con el Plan Estratégico de la OIT para 2018-2021 y los programas y presupuestos para los dos bienios correspondientes. Las consultas celebradas en toda la Oficina a finales de 2017 y la primera parte de 2018 se centraron en asegurar que los indicadores del Plan de Acción 2018-2021 tuvieran una estrecha consonancia con los del ONU-SWAP. En mayo de 2017, se informó a los/las integrantes de la Red de Género (en particular, a los/las especialistas, los/las coordinadores/as y a algunos de los principales puntos focales para las cuestiones de género) sobre el enfoque y el proceso de redacción del Plan de Acción 2018-2021 y, en marzo de 2018, esas personas recibieron el borrador a fin de recabar sus comentarios. Durante ese proceso, también se informó a un representante del Comité del Sindicato del Personal.

En la evaluación independiente de 2016 se recomendó que las preocupaciones con respecto a la igualdad de género deberían formar parte del proceso de coordinación en torno a los diez resultados en materia de políticas de la OIT y, por ello, en este plan de acción se han incorporado indicadores adicionales centrados específicamente en el enfoque programático. El GED y los/las especialistas regionales en cuestiones de género siguen participando activamente en los procesos de programación, en particular mediante consultas y otras actividades organizadas por el Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM). A pesar de la limitación y la disminución de los recursos, el GED o los/las especialistas regionales en cuestiones de género han pasado a formar parte de una proporción cada vez mayor de los diez equipos de coordinación de los resultados en materia de políticas, y el conjunto de sus contribuciones se fundamentaron en análisis, particularmente en relación con el eje de políticas transversal. El GED también puso en común las enseñanzas extraídas, basadas en su amplio análisis de los diez resultados en materia de políticas y el eje de políticas, y presentó propuestas para integrar mejor la cuestión de la igualdad de género en el Programa y Presupuesto, así como en los informes sobre la aplicación, de acuerdo con las recomendaciones de la evaluación independiente. El GED también propuso, en colaboración con PROGRAM, unas definiciones de los indicadores más ajustadas al criterio SMART¹⁶, como una buena práctica en relación con los organismos custodios de otros ejes de políticas transversales.

Otra enseñanza fundamental identificada en la evaluación independiente era el efecto positivo de utilizar un enfoque consultivo al determinar los indicadores y las metas del plan de acción. Por esa razón, y partiendo de una de las recomendaciones, en la actualidad, los correspondientes departamentos, oficinas u otras dependencias comparten la custodia sobre los indicadores del plan de acción. Esos organismos custodios, en consulta con el GED y sobre la base del proyecto de la versión 2.0 de las notas de orientación técnica del ONU-SWAP, han establecido las metas de los indicadores. Seguidamente, tienen la responsabilidad de diseñar y poner en práctica diversas iniciativas para alcanzar las metas, y de informar al respecto en los ejercicios de examen y seguimiento coordinados por el GED.

¹⁶ SMART significa específicos, mensurables, asequibles, realistas y sujetos a plazos (acrónimo inglés, formado con los términos *specific, measurable, attainable, relevant* y *time bound*).

En su reunión de marzo de 2018, el Consejo de Administración expresó que le seguía preocupando el hecho de que, en líneas generales, la cooperación para el desarrollo hacía caso omiso de la perspectiva de género, lo que exacerbaba las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo y perpetuaba la condición inferior asignada a la mujer, cuestión que también se había señalado en la evaluación independiente. En el Plan de Acción 2016-2017 se redoblaron los esfuerzos para incrementar el porcentaje de actividades de cooperación para el desarrollo que incorporaban una perspectiva de género (cuestión que se había recomendado en la evaluación independiente, tras señalar que en esa esfera había unos «resultados alarmantes»), centrándose en una serie de seminarios en línea, impartidos por el GED y destinados al personal de la sede y al de cada una de las cinco regiones, sobre la manera de elaborar proyectos e indicadores que tengan en cuenta las cuestiones de género. Dichos seminarios en línea, que están a cargo del CIF-OIT y forman parte de una iniciativa de aprendizaje de PARDEV, están a disposición del personal, junto con una amplia gama de instrumentos para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de proyectos. Otra recomendación conexas e importante de la evaluación era que se utilizara un marco de análisis de género sencillo. Dicho marco, que se basó en un módulo de capacitación sobre los derechos de las trabajadoras elaborado anteriormente por la Oficina, ha sido el elemento central de una de las reuniones organizadas por el GED en el contexto de las actividades de orientación del personal de reciente integración preparadas por HRD.

En el Plan de Acción 2018-2021 se mantienen la mayoría de los indicadores específicos de la OIT, de acuerdo con las recomendaciones fundamentales de la evaluación independiente y las conclusiones debatidas en el Consejo de Administración. Estos incluyen el seguimiento del alcance en que los informes sobre la aplicación de los programas incorporan resultados específicos de género, la proporción de los resultados en materia de políticas estratégicas que incorporan la igualdad de género y la no discriminación como un criterio obligatorio para medir el cumplimiento, y el porcentaje de tiempo del personal atribuido al eje de política transversal. Estos indicadores específicos de la OIT, que se marcan con un asterisco (*) en el cuadro que figura más adelante, también permiten realizar un seguimiento de la incorporación de las cuestiones de género en los PTDP y en las actividades de cooperación para el desarrollo.

En el cuadro se indica con sombreado gris el nivel alcanzado en cada indicador, de acuerdo con los criterios del proyecto de la versión 2.0 de las notas técnicas del ONU-SWAP. Esos niveles son: se acerca al cumplimiento de los requisitos, cumple los requisitos y supera los requisitos.

4. Armonización con el ONU-SWAP

Tal como solicitó el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2013, y reiteró en marzo de 2016 ¹⁷, el Plan de Acción 2018-2021 está totalmente en correspondencia con los elementos de los indicadores del ONU-SWAP, que fue respaldado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación ¹⁸.

La versión 2.0 del ONU-SWAP se elaboró mediante un proceso participativo que duró 18 meses, en el que la OIT participó activamente y al que contribuyó poniendo en común las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas. El ONU-SWAP 2.0, elaborado en el contexto general de la reforma de las Naciones Unidas, introduce tres nuevos indicadores, descritos más arriba. La versión 2.0 reorganiza los indicadores en dos secciones. La primera de ellas se centra en los resultados de los ODS relacionados con las cuestiones de género e incluye los nuevos indicadores sobre los resultados y la presentación de informes, junto con los indicadores ya establecidos, como los relativos a las funciones de supervisión, evaluación y auditoría. La segunda sección se ocupa del fortalecimiento institucional para apoyar el logro de resultados e incluye un nuevo indicador sobre liderazgo. El Plan de Acción 2018-2021 de la OIT incorpora esas categorías, se ajusta a la estructura reelaborada de los indicadores del ONU-SWAP e incluye los tres nuevos indicadores, adaptados al contexto y los mecanismos de la OIT.

Recuadro 4
Política para todo el sistema de las Naciones Unidas
sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

«... Nos comprometemos a ofrecer un liderazgo firme en nuestras organizaciones para asegurar que la perspectiva de género se refleje en todas las prácticas, políticas y programas institucionales. ... Para dar efectividad a la estrategia de incorporación de la perspectiva de género es esencial contar con un plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas que incluya indicadores y calendarios, atribución de responsabilidades y mecanismos de rendición de cuentas, y recursos...»

Fuente: Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, Nueva York, 28 de octubre de 2006 (CEB/2006/2).

¹⁷ OIT: Actas – Sección Institucional, 317.ª reunión del Consejo de Administración (documento GB.317/INS/PV), Ginebra, 6 a 28 de marzo de 2013; Actas – Sección Institucional, 326.ª reunión del Consejo de Administración (documento GB.326/INS/PV), Ginebra, 10 a 24 de marzo de 2016.

¹⁸ Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, Nueva York, 2006 (CEB/2006/2).

5. Responsabilidad y rendición de cuentas

Como entidad de las Naciones Unidas, la OIT tiene un mandato específico y una estructura singular, incluidas sus propias instituciones de gobernanza, a las que, entre otras cosas, la Oficina informa de los progresos alcanzados en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Por otra parte, la Oficina informa de esos resultados a ONU-Mujeres, que coordina la presentación de informes en el marco del ONU-SWAP. La Oficina ha racionalizado su labor de supervisión y de presentación de informes a ONU-Mujeres, con el fin de aumentar la eficacia y de emplear más eficientemente los limitados recursos humanos.

El Plan de Acción 2018-2021 incorpora algunas de las principales recomendaciones relacionadas con la rendición de cuentas de la evaluación independiente de 2016, por ejemplo, la de dar más responsabilidad a los organismos custodios de los indicadores, con inclusión de la supervisión y la presentación de informes. En el debate del Consejo de Administración de marzo de 2018 sobre el Plan de Acción 2018-2021, se puso de relieve la necesidad de prestar más atención a la rendición de cuentas, especialmente en lo que respecta a la gestión, se acogió satisfactoriamente la introducción de un nuevo indicador sobre el liderazgo, y se pidió más claridad sobre el modo en el que las estrategias apoyan concretamente los esfuerzos de los mandantes tripartitos, ya que son los beneficiarios últimos del Plan de Acción 2018-2021. Es por ello que se ha establecido con más claridad quiénes son los organismos custodios de algunos indicadores, a fin de reflejar las decisiones oficiales de los mandantes tripartitos y los objetivos por ellos establecidos.

A continuación se enumeran las funciones, las responsabilidades y los mecanismos de rendición de cuentas establecidos en la Oficina de la OIT para promover la igualdad de género, lo que incluye la aplicación del Plan de Acción 2018-2021.

Recuadro 5

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 basados en el 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 basados en el 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 basados en el 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 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 y 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.
Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)	Responsable de respaldar la aplicación de la política de la OIT sobre igualdad 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 a los Directores/as Generales Adjuntos/as, los órganos de gobernanza de la OIT y ONU-Mujeres.

6. Supervisión, presentación de informes y evaluación

La supervisión periódica de las metas del plan de acción, que incluye un examen a mitad de período para hacer un balance y presentar informes al Consejo de Administración de la OIT y a ONU-Mujeres, es la base sobre la que la Oficina realiza un seguimiento de los progresos alcanzados en la aplicación de la política de igualdad de género de la OIT. Los encargados de esa labor de supervisión son los organismos custodios de los indicadores del Plan de Acción 2018-2021. En aras de la transparencia y el rigor, así como de la comparabilidad a lo largo del tiempo, se pedirá a esos organismos custodios, durante el seguimiento, que faciliten la documentación pertinente y su metodología de cálculo. En el ejercicio de supervisión, cuya coordinación está a cargo del GED, los organismos custodios también valorarán si pueden redoblar los esfuerzos fructíferos o, en caso de que no se esté en vías de alcanzar las metas, si cabría intensificar los esfuerzos o cambiar las estrategias.

Se evitará la posible duplicación en la presentación de informes al Consejo de Administración y a los mandantes tripartitos, ya que los progresos en la consecución de las metas en los resultados en materia de políticas de los programas y presupuestos de 2018-2019 y 2020-2021, así como en el eje de política transversal, estarán integrados en los respectivos informes sobre la aplicación.

Aunque en el Plan de Acción 2018-2021 se han establecido indicadores relacionados con la dotación de personal, la presentación de informes al Consejo de Administración sobre la aplicación de la Estrategia en materia de Recursos Humanos 2018-2021, que incluye los resultados relacionados con el equilibrio entre los géneros, es responsabilidad de HRD.

Se presentarán informes sobre el Plan de Acción 2018-2021 y la puesta en práctica de la política sobre igualdad de género de la OIT al Consejo de Administración, de conformidad con el mandato de dicha política y como se viene haciendo desde 2011. En marzo de 2018, el Consejo de Administración «encargó a la Oficina que llevara a cabo un ejercicio de seguimiento que coincidiera con el período 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 mitad del período 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.

Los informes anuales de las organizaciones y entidades del sistema de las Naciones Unidas sobre los indicadores del ONU-SWAP se utilizan para compilar los avances y las deficiencias, y ello se incluye en un informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas que se presenta al Consejo Económico y Social. Se alienta a las organizaciones y entidades de las Naciones Unidas a que hagan públicos los progresos y las deficiencias en el

¹⁹ OIT: Véase la decisión en Actas – Sección Institucional, Consejo de Administración (documento GB.322/INS/PV), 8 a 22 de marzo de 2018, Ginebra, párrafo 198, *b*).

cumplimiento de las metas de sus planes de acción que estén en correspondencia con los indicadores del ONU-SWAP. En el caso de la OIT, todos los documentos sobre su plan de acción presentados al Consejo de Administración están a disposición del público en el sitio web de la OIT. Este nivel de transparencia, alentado por ONU-Mujeres, fue elogiado en el debate de marzo de 2018 del Consejo de Administración como una buena práctica que mejora la rendición de cuentas.

7. Recursos humanos y financieros

Para aplicar efectivamente el Plan de Acción 2018-2021 es necesario movilizar una amplia gama de recursos humanos y financieros de toda la Organización y, en marzo de 2018, el Consejo de Administración «solicitó al Director General 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»²⁰.

Los recursos necesarios para aplicar los planes de acción de la OIT han aumentado a lo largo de los años, al igual que el número y el alcance de los indicadores. El número de indicadores aumentó cuando, en marzo de 2013, el Consejo de Administración señaló (y reiteró en marzo de 2016) que los indicadores debían guardar una mayor correspondencia con los del ONU-SWAP. Además, en 2018, se añadieron otros tres indicadores al ONU-SWAP, que hacen referencia a la vinculación programática con los ODS, la presentación de informes sobre los resultados relacionados con el género y una dirección catalizadora. Aunque se han eliminado una serie de indicadores que estaban duplicados o que eran menos significativos, el Plan de Acción 2018-2021 es el que, hasta la fecha, contiene un mayor número de indicadores, aunque los recursos humanos y financieros no han aumentado en correspondencia con ello.

De conformidad con una de las recomendaciones de la evaluación independiente sobre la presupuestación con perspectiva de género, en 2017, el GED dirigió un seminario, organizado por el Departamento de Investigaciones (RESEARCH), que se centró en las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas de las iniciativas de presupuestación con perspectiva de género llevadas a cabo en todo el mundo. Ese mismo año, el GED proporcionó orientación a un programa de cooperación para el desarrollo que pondría a prueba un instrumento de presupuestación con perspectiva de género. En el Plan de Acción 2018-2021 hay un indicador conexo que permite realizar un seguimiento de la utilización de un instrumento para medir el porcentaje de tiempo del personal del cuadro orgánico dedicado al eje de política transversal sobre la igualdad de género y la no discriminación.

En los programas y presupuestos correspondientes a 2018-2019 y 2020-2021 se asignan recursos del presupuesto ordinario a la dotación de personal y las actividades del GED. El proceso de vinculación de los recursos, tanto en términos de meses de trabajo como de fondos de Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario, es un mecanismo formal para apoyar los planes de trabajo basados en los resultados que incorporan una perspectiva de género. También permite establecer un compromiso transparente de financiación de iniciativas sobre el terreno y en la sede para promover la igualdad de género. No obstante, las anteriores evaluaciones independientes de los planes de acción pusieron de manifiesto que, para lograr una incorporación más eficaz de la perspectiva de género, se requieren recursos que van más allá de la asignación del Presupuesto Ordinario. Esos esfuerzos forman parte del seguimiento por parte de la Oficina de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, en la que se afirma que, «[a]l movilizar las alianzas

²⁰ *Ibíd.*, párrafo 198, c).

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...»²¹.

Durante la aplicación del Plan de Acción 2018-2021, la Oficina seguirá buscando recursos extrapresupuestarios por medio de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y de fondos asignados en virtud de acuerdos de asociación con los distintos Estados Miembros. No obstante, el cambio de la financiación basada en proyectos a los planes de trabajo basados en resultados ha dado lugar a una disminución de los recursos extrapresupuestarios destinados explícitamente a la promoción de la igualdad de género.

²¹ *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, párrafo 57, c).*

8. Cuadro: Indicadores del desempeño

Partes sombreadas en gris = nivel estimado por la OIT sobre la base del proyecto de notas técnicas del ONU-SWAP, versión 2.0, de junio de 2018.

Asterisco (*) = indicador de planes de acción anteriores que se mantiene, sobre la base de las preocupaciones prioritarias que se señalan en la política de la OIT sobre igualdad de género, o indicador identificado como específico de la OIT por el Consejo de Administración.

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
1. Resultados 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 al logro de las metas de los ODS, así como una referencia a las metas del ODS 5 y 1, b), ii). La entidad ha conseguido o está en vías de conseguir el resultado de alto nivel en materia de igualdad de género y el 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 al logro 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 contribuye al logro de las metas del ODS 5 Meta 2018-2019: 50% en el Programa y Presupuesto para 2020-2021 Meta 2020-2021: 60% en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 Criterio de referencia 2016-2017: 40% en el Programa y Presupuesto para 2018-2019 (<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
2. Presentación de informes sobre resultados en materia de género			2, c), i). Presentación de informes al Consejo de Administración o a otro órgano equivalente sobre el resultado de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que contribuirá al logro de las metas de los ODS, en particular del ODS 5 y 2, c), ii). Uso sistemático de datos desglosados por sexo en los informes sobre el plan estratégico y	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 * Meta 2018-2019: 30% en el Programa y Presupuesto para 2020-2021 Meta 2020-2021: 35% en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 Criterio de referencia 2016-2017: 28% en el Programa y Presupuesto para 2018-2019 (<i>la elaboración comienza dos años antes</i>) Porcentaje de los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT respecto de los que se dan	Consejo de Administración de la OIT y PROGRAM PROGRAM y equipos de coordinación del resultado de la OIT

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
			2, c), iii). Presentación de informes cada dos años al Consejo de Administración o a otro órgano equivalente sobre la aplicación de la política sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de la entidad	<p>cuentas de resultados específicos por género en el informe sobre la aplicación del programa *</p> <p>Meta 2018-2019: 100%</p> <p>Meta 2020-2021: 100%</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 100%</p> <p>El Consejo de Administración recibe un informe de mitad de período o final sobre los resultados de la aplicación de la política sobre igualdad de género, que se traslada a la práctica mediante un plan de acción</p> <p>Meta 2018-2019: un informe</p> <p>Meta 2020-2021: un informe</p>	Consejo de Administración de la OIT y GED
3. Resultados programáticos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres		3, b). Se han conseguido o se está en vías de conseguir los resultados programáticos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	<p>3, c), i). Se han conseguido o se está en vías de conseguir los resultados programáticos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres</p> <p>y</p> <p>3, c), ii). 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 cuyo 35%, como mínimo, están desglosados por sexo y/o tienen en cuenta la perspectiva de género *</p> <p>Meta 2018-2019: 55%</p> <p>Meta 2020-2021: 60%</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 50%</p> <p>Porcentaje de una muestra representativa de propuestas de proyectos y programas que tienen una estrategia y un marco de resultados mejorados que incorporan la perspectiva de género, después de un examen</p> <p>Meta 2018-2019: 75%</p> <p>Meta 2020-2021: 50% (se prevé que disminuya a medida que aumente el cumplimiento de la lista de verificación)</p> <p>Criterio de referencia: no disponible (nuevo indicador)</p> <p>Porcentaje de propuestas de proyectos y programas que cumplen con el marcador 2A del eje de políticas transversal sobre igualdad de género y no discriminación (adaptado) («contribución significativa» que incluye en la descripción el análisis de la igualdad de género y la no discriminación, y ello se refleja en los resultados y los productos) o el 2B («objetivo principal» que tiene como aspecto central la igualdad de género y la no discriminación, e incluye ese análisis en la descripción para justificar todas las intervenciones cuyos resultados y productos contribuyen a promover la igualdad de género y la no discriminación) *</p> <p>Mundo (proyectos dirigidos desde la sede):</p>	<p>Mandantes tripartitos de la OIT a nivel de los países, oficinas regionales de la OIT, PROGRAM y GED</p> <p>PARDEV y GED</p> <p>Los autores de las propuestas, en particular, las oficinas regionales, las oficinas exteriores y las dependencias de la estructura de la sede de la OIT, y PARDEV</p>

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
				<p>Meta 2018-2019: 35%</p> <p>Meta 2020-2021: 37%</p> <p>Cada una de las regiones:</p> <p>Meta 2018-2019: + 2% del criterio de referencia</p> <p>Meta 2020-2021: + 4% del criterio de referencia</p> <p>Criterios de referencia en junio de 2018 (<i>se ha modificado ligeramente la metodología para que guarde correspondencia con el eje de política transversal</i>):</p> <p>Mundo (<i>proyectos dirigidos desde la sede</i>): 14%</p> <p>África: 23%</p> <p>Américas y el Caribe: 14%</p> <p>Estados Árabes: 9%</p> <p>Asia y el Pacífico: 31%</p> <p>Europa y Asia Central: 9%</p>	
4. Evaluación	4, a). Cumple con algunas de las normas y los estándares relativos a la igualdad de género que figuran en el manual sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en las evaluaciones (<i>Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations</i>) del UNEG	4, b). Cumple con las normas y los estándares relativos a la igualdad de género del UNEG y aplica el manual sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en las evaluaciones del UNEG en todas las fases de la evaluación	4, c). Cumple con las normas y los estándares relativos a la igualdad de género del UNEG, aplica el manual sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en las evaluaciones del UNEG en todas las fases de la evaluación y realiza una evaluación del desempeño institucional en materia de incorporación de la perspectiva de género, o una evaluación de su política/estrategia de igualdad de género, como mínimo, cada 5 a 8 años	<p>Número de iniciativas llevadas a cabo para integrar las cuestiones de género en las redes internas y externas de EVAL *</p> <p>Meta 2018-2019: cuatro</p> <p>Meta 2020-2021: cuatro</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: cuatro</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 criterios y preguntas están diseñados de forma que se asegure la recopilación de datos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres *</p> <p>Meta 2018-2019: 50%</p> <p>Meta 2020-2021: 65%</p> <p>Criterio de referencia: no disponible (<i>nuevo indicador combinado</i>)</p> <p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones que incluyen satisfactoria o plenamente una metodología, métodos, instrumentos y técnicas de análisis de datos basados en el género *</p> <p>Meta 2018-2019: 25%</p> <p>Meta 2020-2021: 50%</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 11%</p>	<p>EVAL</p> <p>EVAL, y oficinas regionales y departamentos de la estructura de la sede de la OIT</p> <p>EVAL, y oficinas regionales y departamentos de la estructura de la sede de la OIT</p>

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
				<p>Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones que integra satisfactoria o plenamente conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género *</p> <p>Meta 2018-2019: 60%</p> <p>Meta 2020-2021: 65%</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 35%</p> <p>Número de evaluaciones realizadas cada cinco a ocho años del desempeño institucional en materia de incorporación de la perspectiva de género o examen equivalente</p> <p>Metas 2018-2019 y 2020-2021: una (la anterior fue en 2016, por lo que se cumpliría el periodo de ocho años)</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: una</p>	<p>EVAL, y oficinas regionales y departamentos de la estructura de la sede de la OIT</p> <p>EVAL</p>
5. Auditoría con perspectiva de género			<p>5, c), i). En los informes anuales de los departamentos de auditoría interna se presentan sistemáticamente conclusiones pertinentes sobre la igualdad de género</p> <p>y</p> <p>5, c), ii). Los departamentos de auditoría interna realizan, una vez cada cinco años como mínimo, una auditoría como experiencia piloto 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 2018-2019: 70%</p> <p>Meta 2020-2021: 75%</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 67%</p> <p>Auditoría piloto sobre la eficacia de los procedimientos de control interno para reducir el riesgo de que se produzcan casos de acoso sexual y gestionar eficazmente las denuncias de acoso sexual</p> <p>Meta 2018-2019: diseño de la auditoría</p> <p>Meta 2020-2021: auditoría terminada, difusión de los resultados y examen de seguimiento si fuera necesario</p> <p>Criterio de referencia: no disponible (nuevo indicador)</p>	<p>Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO)</p> <p>IAO</p>
6. Políticas y planes	6, a). Se están preparando políticas y planes sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en particular, sobre la incorporación de la perspectiva de género y la representación paritaria de las mujeres	6, b). Se aplican políticas y planes actualizados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en particular, sobre la incorporación de la perspectiva de género y la representación paritaria de las mujeres	6, c), i). Se aplican políticas y planes actualizados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en particular, sobre la incorporación de la perspectiva de género y la representación paritaria de las mujeres	<p>Porcentaje de puestos del cuadro orgánico de la OIT (categorías P1 a P4 que tienen contratos con cargo al presupuesto ordinario) ocupados por mujeres *</p> <p>Meta 2018-2019: 50%</p> <p>Meta 2020-2021: 50%</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 50%</p>	HRD

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
			6, c), ii). Se ha establecido un mecanismo específico en el nivel superior para asegurar la rendición de cuentas respecto de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Porcentaje de mujeres en el total del personal superior de la OIT (categorías P5 y superiores que tienen contratos con cargo al presupuesto ordinario) * Meta 2018-2019: 40% Meta 2020-2021: 45% Criterio de referencia 2016-2017: 34%	HRD
7. Liderazgo	7, a). El personal directivo superior promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel interno	7, b). El personal directivo superior promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres tanto a nivel interno como en otros foros	7, c), i). El personal directivo superior promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres tanto a nivel interno como en otros foros y 7, c), ii). El personal directivo superior promueve proactivamente mejoras en los indicadores del desempeño del ONU-SWAP cuyos requisitos no se han cumplido o superado	El Equipo de Dirección convoca una reunión con el personal directivo superior (categorías D1 y superiores) que dedica una sesión de trabajo a tratar la cuestión de los prejuicios inconscientes Meta 2018-2019: una sesión Meta 2020-2021: dos sesiones Criterio de referencia: no disponible (<i>nuevo indicador</i>) La igualdad de género figura habitualmente en el orden del día de las reuniones del Equipo de Dirección Meta 2018-2019: 10% de las reuniones Meta 2020-2021: 10% de las reuniones Criterio de referencia 2016-2017: no disponible (<i>nuevo indicador</i>) Porcentaje de departamentos, oficinas y otras dependencias responsables, como mínimo, de tres indicadores en los que los resultados de la gestión del desempeño de su director/a o jefe/a incluyen el logro de las metas correspondientes Meta 2018-2019: 40% Meta 2020-2021: 50% Criterio de referencia hasta abril de 2018 (<i>cuando se terminaron de presentar los resultados del comienzo del ciclo</i>): 10% Número de reuniones celebradas con directores/as, jefes/as y otros responsables de dependencias para analizar el logro de las metas de los indicadores de los que son organismos custodios Meta 2018-2019: dos Meta 2020-2021: dos Criterio de referencia 2016-2017: dos	Equipo de Dirección Oficina del Director General (CABINET) Directores/as Generales Adjuntos/as Directores/as Generales Adjuntos/as

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
8. Gestión del desempeño con perspectiva de género		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 para todo el personal, prestando especial atención a las categorías P4 o equivalente y superiores	8, c), i). La apreciación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están integrada en los valores y/o las competencias fundamentales para todo el personal, prestando especial atención a las categorías P4 o equivalente y superiores, incluidos los puestos de adopción de decisiones de todos los comités, misiones y organismos consultivos y 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>Porcentaje de descripciones de puestos en las que se mencionan las calificaciones en materia de género y/o la sensibilidad con las cuestiones de género *</p> <p>Calificaciones o funciones Meta 2018-2019: 68% Meta: 2020-2021: 70% Criterio de referencia 2016-2017: 65%</p> <p>Sensibilidad con las cuestiones de género Meta 2018-2019: 100% Meta 2020-2021: 100% Criterio de referencia 2016-2017: 100%</p> <p>Establecimiento de metas claras y mensurables sobre la paridad de género en los informes de examen del desempeño para todo el personal que tenga responsabilidades de supervisión Meta 2018-2019: datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo, compartidos con los/las directores/as de departamentos y de oficinas regionales antes de las discusiones del comienzo del ciclo Meta 2020-2021: datos estadísticos actualizados y desglosados por sexo, compartidos con los/las directores/as de departamentos y de oficinas regionales antes de las discusiones del comienzo del ciclo Criterio de referencia: no disponible (<i>nuevo indicador</i>)</p> <p>Medición y cumplimiento de las metas de paridad de género (resultado 6) mediante mecanismos de rendición de cuentas, como los pactos y los cuadros de calificaciones del personal directivo, los objetivos de desempeño y otros. Meta 2018-2019: un cuadro de calificaciones de una página de los puestos profesionales desglosado por sexos en los departamentos y las regiones, respectivamente, 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 Meta 2020-2021: un cuadro de calificaciones de una página en el orden del día de, al menos, dos reuniones con los/as directores/as de departamentos y oficinas regionales Criterio de referencia: no disponible (<i>nuevo indicador</i>)</p>	<p>HRD</p> <p>HRD</p> <p>Directores/as Generales Adjuntos/as y HRD</p>

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
9. Seguimiento de los recursos financieros	9, a). Se está preparando un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros para cuantificar el desembolso de fondos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	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	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 Meta 2018-2019: estadísticas disponibles Meta 2020-2021: estadísticas disponibles Criterio de referencia hasta octubre de 2017: estadísticas disponibles	Departamento de Gestión Financiera (FINANCE)
10. Asignación de recursos financieros	10, a). Se ha establecido un parámetro financiero para dar efectividad al mandato en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	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	Porcentaje de los resultados de los programas por países que cumplen con el marcador 2A («contribución significativa») o 2B («objetivo principal») del eje de políticas transversal sobre igualdad de género y no discriminación Meta 2018-2019: 40% Meta 2020-2021: 43% Criterio de referencia 2016-2017: 38% Porcentaje 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) Meta 2018-2019: 68% Meta 2020-2021: 70% Criterio de referencia 2016-2017: 65%	PROGRAM y oficinas regionales de la OIT PROGRAM y oficinas regionales de la OIT
11. Arquitectura de género		11, b), i). Los puntos focales para las cuestiones de género o sus equivalentes en la sede, a nivel regional o de país: a) proceden de las categorías P4 y superiores tanto para incorporar como para representar a las mujeres b) cuentan con un mandato detallado por escrito	11, c), i). Los puntos focales para las cuestiones de género o sus equivalentes en la sede, a nivel regional o de país: a) proceden de las categorías P5 y superiores tanto para incorporar como para representar a las mujeres b) cuentan con un mandato detallado por escrito c) dedican el 20% de su tiempo a sus funciones en tanto que puntos focales para las cuestiones de género	Porcentaje de dependencias de la sede y de las oficinas exteriores de la OIT que cuentan con un punto focal para las cuestiones de género * Meta 2018-2019: 100% Meta 2020-2021: 100% Criterio de referencia 2016-2017: 100% Porcentaje de puntos focales para las cuestiones de género de dependencias u oficinas, y de coordinadores/as de género de departamentos, cuya categoría profesional es P4 o superior * Meta 2018-2019: 50%	GED GED

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
		<p>c) dedican el 20% de su tiempo a sus funciones en tanto que puntos focales para las cuestiones de género</p> <p>y</p> <p>11, b), ii). La dependencia de género está dotada de los recursos necesarios, de conformidad con el mandato de la entidad</p>	<p>d) se asignan fondos específicos para apoyar la labor de la red de puntos focales para las cuestiones de género</p> <p>y</p> <p>11, c), ii). La dependencia de género está dotada de los recursos necesarios, de conformidad con el mandato de la entidad</p>	<p>Meta 2020-2021: 55%</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 47%</p>	
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 entre el personal de los servicios generales y en los puestos de categorías P4 y superiores	12, b). La entidad ha logrado la representación paritaria de las mujeres entre el personal de los servicios generales y en los puestos de categorías P4 y superiores	12, c). La entidad ha logrado la representación paritaria de las mujeres entre el personal de los servicios generales y en los puestos de categorías P4 y superiores, incluidos los niveles de representación de mayor graduación en las oficinas exteriores, los comités, los órganos consultivos y los fondos vinculados a la entidad, independientemente de la fuente presupuestaria	<p><i>Nota: los planes y la paridad de género forman parte de la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 de la OIT, cuya gestión es responsabilidad de HRD</i></p> <p>Porcentaje de mujeres participantes en talleres de la OIT sobre gestión y liderazgo *</p> <p>Meta 2018-2019: 60%</p> <p>Meta 2020-2021: 60%</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 54%</p> <p>Porcentaje promedio de mujeres delegadas y consejeras técnicas acreditadas e inscritas en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo</p> <p>Meta 2018-2019: 45% como mínimo</p> <p>Meta 2020-2021: 45% como mínimo</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 30,6% acreditadas y 29,8% inscritas</p> <p>Porcentaje promedio de mujeres delegadas y consejeras técnicas acreditadas e inscritas en las reuniones regionales</p> <p>Meta 2018-2019: 45% como mínimo</p> <p>Meta 2020-2021: 45% como mínimo</p> <p>Criterio de referencia 2016-2017: 31,5% acreditadas y 26,85% inscritas (<i>Reunión Regional de Asia y el Pacífico de 2016, 27,9% mujeres acreditadas y 27,1% inscritas; Reunión Regional Europea de 2017, 35,1% mujeres acreditadas y 26,6% inscritas</i>)</p>	<p>HRD</p> <p>Mandantes tripartitos de la OIT, Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales (RELMEETINGS), Oficina del Consejero Jurídico y Servicios Jurídicos (JUR) y GED</p> <p>Mandantes tripartitos de la OIT, RELMEETINGS, JUR y GED</p>

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios	
16. Generación y comunicación de conocimientos			16, c), i). Los conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se documentan y difunden de modo sistemático	Porcentaje de términos de referencia y reseñas de los principales informes emblemáticos del Departamento de Investigaciones de la OIT (<i>Perspectivas sociales y del empleo en el mundo</i> , y <i>Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias</i>) que incluyen datos y análisis desglosados por sexo *	RESEARCH	
			y	16, c), ii). El plan de comunicación incluye la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un componente integral de la difusión de información a nivel interno y público	Meta 2018-2019: 95% Meta 2020-2021: 95% Criterio de referencia 2016-2017: 87%	RESEARCH
			y	16, c), iii). La entidad participa activamente en una comunidad interinstitucional de intercambio de prácticas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Porcentaje de estudios del Departamento de Investigaciones relacionados con eventos en los que, sobre la base de una lista de control convenida, se aborda sustancialmente o se toma en consideración la dimensión de género *	RESEARCH
					Meta 2018-2019: 55% Meta 2020-2021: 55% Criterio de referencia 2016-2017: 37%	RESEARCH
				Porcentaje de actos del Departamento de Investigaciones en los que participan mujeres como oradoras y autoras de estudios pertinentes *	RESEARCH	
				Meta 2018-2019: 45% oradoras Meta 2020-2021: 45% oradoras Criterio de referencia 2016-2017: 38% oradoras		
				Meta 2018-2019: 45% autoras Meta 2020-2021: 45% autoras Criterio de referencia 2016-2017: 39% autoras		
				Porcentaje del plan de comunicación y de las secciones de las guías del DCOMM (relativas a la comunicación sobre trabajo decente, las campañas y los medios sociales) que incluyen referencias relacionadas con las cuestiones de género	DCOMM	
				Meta 2018-2019: 75% Meta 2020-2021: 75% Criterio de referencia 2016-2017: 68%		
				Promoción de enfoques de comunicación estratégica en las comunidades de intercambio de prácticas, en particular en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	DCOMM	

	Se acerca al cumplimiento de los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Indicadores	Organismos custodios
				Meta 2018-2019: actividades de formación u otro tipo de apoyo para el personal de la OIT y/o los mandantes Meta 2020-2021: actividades de capacitación u otro tipo de apoyo Criterio de referencia: no disponible (<i>nuevo indicador</i>)	
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). Apoyo para implementar, como mínimo, un indicador del desempeño del ONU-SWAP en otra entidad	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 2018-2019: 75% Meta 2020-2021: 75% Criterio de referencia 2016-2017: 71%	GED y responsables de los indicadores del plan de acción

Anexo I

Extractos: Plan estratégico de la OIT para 2018-2021

A continuación se transcriben extractos del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021¹ que están relacionados con el tema de la igualdad de género o con las normas fundamentales conexas.

10. A pesar del compromiso asumido por todos los Miembros de la OIT con la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en 1998, la violación y la negación de los principios y derechos fundamentales consagrados en dicha Declaración siguen siendo prácticas generalizadas. La discriminación en sus distintas formas sigue excluyendo a numerosas personas del progreso social y económico. Algunos patrones de discriminación por motivos de género, por ejemplo, están demostrando ser muy pertinaces. Las mujeres todavía ganan, en promedio, un 77 por ciento de lo que ganan los hombres y sólo el 37 por ciento de las mujeres jóvenes participan en el mercado de trabajo. Unos 168 millones de niños siguen siendo víctimas del trabajo infantil, de los cuales más de la mitad — 85 millones — realizan trabajos peligrosos y casi 21 millones están sometidos a trabajo forzoso (11,4 millones de mujeres y niñas y 9,5 millones de hombres y niños). La libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva son fundamentales para el trabajo decente: son mecanismos esenciales para exigir justicia social, pero se ven amenazados con demasiada frecuencia, y la reducción de la cobertura de la negociación colectiva es una tendencia común y preocupante en muchos contextos.
28. En la Resolución [sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente], la Conferencia reiteró que los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente — empleo, protección social, principios y derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social — seguían siendo la expresión contemporánea del mandato de justicia social de la OIT. En ella también exhortaba a la OIT a que tomara medidas en las siguientes esferas: fortalecimiento del marco de la gestión basada en los resultados y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP); creación de capacidad institucional; investigación y recopilación e intercambio de información, y alianzas de colaboración y coherencia de las políticas para el trabajo decente.
29. La adopción de la Agenda 2030 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015 ha sido ampliamente aclamada como un profundo compromiso de la comunidad internacional con la erradicación de la pobreza y el hambre, la protección de los derechos humanos, la promoción de la igualdad de género, el combate contra las desigualdades, la construcción de sociedades pacíficas, justas e inclusivas y la protección duradera del planeta y sus recursos naturales. Desde la perspectiva de la OIT, es fundamental que se haya reconocido explícitamente el papel central del trabajo decente como instrumento y objetivo de desarrollo sostenible y, por consiguiente, como una oportunidad sin precedentes para lograr la participación no sólo de los Estados Miembros, sino también de otras organizaciones del sistema multilateral, en su promoción.
36. El Plan estratégico definirá pautas de acción para dar forma concreta a una OIT 2021 que habrá logrado ampliar considerablemente su influencia como agente y promotor de la justicia social. En concreto, la OIT 2021 habrá:
...
 - b) incrementado en una medida significativa su capacidad para prestar asistencia y responder a las necesidades de las personas más vulnerables y desfavorecidas del mundo del trabajo, en

¹ OIT: *El Plan estratégico de la OIT para 2018-2021* (documento GB.328/PFA/1), Ginebra, 7 de octubre de 2016.

particular aquéllas que viven en situaciones de pobreza, conflicto y fragilidad, y son víctimas de graves violaciones de los derechos y libertades fundamentales;

...

42. Para apoyar los resultados en materia de políticas es indispensable que la OIT mantenga un número limitado de cuestiones transversales que, bien por su valor estratégico o su carácter constitucional, deberán constituir un elemento permanente de todas sus áreas de trabajo.
43. La igualdad de género y la no discriminación, las normas internacionales del trabajo, y el tripartismo y el diálogo social, que anteriormente se definieron como los ejes de política transversales que debían tenerse en cuenta, seguirán definiéndose de esta manera durante el período del Plan estratégico.
49. La *iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo* ayudará a crear una base de datos empíricos a partir de la cual podrán elaborarse y ponerse en práctica medidas innovadoras para hacer avances en la labor de la OIT para promover la igualdad de género y la no discriminación como elemento esencial de la justicia social. La considerable y reconocida contribución de la OIT al objetivo de la igualdad de género debe mantenerse hasta obtener los resultados previstos en el marco de dicho objetivo. Para ello es indispensable una mejor comprensión de los complejos obstáculos estructurales a la igualdad determinados por un contexto específico, los cuales siguen persistiendo a pesar de la promulgación de disposiciones legislativas contra la discriminación. Ello implica asimismo prestar una atención específica a los grupos de mujeres trabajadoras particularmente vulnerables a la discriminación, la pobreza o la exclusión. La iniciativa asume directamente el mensaje central de la Agenda 2030 de asegurar que «nadie se quede atrás» y, en sinergia con la iniciativa para erradicar la pobreza, será una respuesta esencial para el cumplimiento del ODS 5, a saber, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
51. La *iniciativa relativa al futuro del trabajo* es un elemento central de las actividades para el centenario de la OIT. Permitirá mantener la capacidad de la Organización para cumplir su mandato de justicia social en el curso de un período que se anuncia cargado de cambios y transformaciones importantes para el mundo del trabajo. Se apoyará en las actividades estadísticas y de investigación y análisis de la OIT, y abordará las principales cuestiones de política identificadas en las cuatro conversaciones del centenario que definen el marco para los diálogos del centenario sobre el futuro del trabajo, actualmente en curso en más de 130 Estados Miembros. Esta iniciativa incide en la labor y se beneficia de los aportes de las otras seis iniciativas para el centenario. A título de ejemplo, la labor analítica relativa a la demografía, las migraciones y la evolución tecnológica servirá de base a la labor sobre las políticas que se lleva a cabo en el marco de la iniciativa verde y las iniciativas relativas a las empresas y las mujeres en el trabajo; por otro lado, la labor realizada en el marco de la iniciativa para erradicar la pobreza, que incluye la aplicación de herramientas y el diseño de intervenciones a escala nacional, quedará integrada en la iniciativa sobre el futuro del trabajo.
66. En segundo lugar, la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos es el factor determinante de un adecuado desempeño institucional. Para realizar mejoras a este respecto deberán tenerse en cuenta los siguientes elementos estratégicos: la aplicación sistemática de la política de movilidad del personal; la introducción de mejoras significativas en la gestión del desempeño, y el cumplimiento de las responsabilidades de la OIT en lo tocante a la diversidad geográfica y la igualdad de género. Se promoverá una cultura de aprendizaje institucional y el Centro de Turín también desempeñará un papel fundamental en el desarrollo del personal.

Anexo II

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 individualizar 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

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».

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 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/as 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.