

Nota de orientación en relación con los puntos focales para las cuestiones de género de la OIT

La Red de Género de la OIT es uno de los dispositivos institucionales clave para poner en práctica *la política de 1999 sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT*. Consta de especialistas superiores en cuestiones de Género, que desempeñan sus funciones en algunas oficinas regionales, de coordinadores en cuestiones de género por sector, que lo hacen en unidades clave de la Sede, y de puntos focales para las cuestiones de género en las oficinas exteriores. La coordinación de esta red, que consta de alrededor de 130 mujeres y hombres corre por cuenta de la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER).

La red en su conjunto – a modo de equipo de ámbito mundial – trabaja por la consecución del objetivo de la OIT de promover oportunidades para que las personas de uno y otro sexo accedan a un trabajo digno, también llamado decente, y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad personal. El equipo preconiza la igualdad entre los hombres y las mujeres como parte integral de la labor para hacer realidad la visión de la OIT, individualizando oportunidades estratégicas para incorporar y poner de manifiesto las cuestiones de género en sus metas, así como en su material y sus actividades.

Función de los puntos focales para las cuestiones de género

Los puntos focales ejercen la función principal de “catalizadores”, prestando asistencia en el proceso de incluir la perspectiva de género en las respectivas oficinas o unidades. Si bien es posible que participen directamente en ciertas actividades específicas del área de género, en particular, con los mandantes, su contribución debe centrarse en ayudar a los colegas y a la dirección a establecer estrategias y métodos de trabajo que propicien y generen mayor capacidad en los colegas para incorporar las preocupaciones de género en sus propias áreas de trabajo. Es imprescindible evitar que todo el trabajo en torno al género sea asignado exclusivamente a quienes ejercen de punto focal.

Cuestiones de gestión:

1. Nombramiento de los puntos focales para las cuestiones de género

El responsable de la oficina o unidad es quien designa a quien se desempeñará como punto focal, o al equipo a cargo de las cuestiones de género. En la sede, es recomendable celebrar consultas con GENDER y con los coordinadores en cuestión, sin embargo, en las oficinas sobre el terreno ello puede hacerse con el Especialista Superior en cuestiones de Género. Al designar a un punto focal o crear un equipo para las cuestiones de género, quien ocupe la dirección de la oficina o unidad debe informar a GENDER para que la sección pueda brindar la debida información, realizar las necesarias sesiones de información y prestar otro tipo de apoyo en el momento adecuado.

Para que la responsabilidad se comparta entre más colegas, la función de punto focal puede ser rotativa en períodos de dos años. Se tratará de alternar entre los funcionarios de uno y de otro sexo, y se evitará sistemáticamente designar a mujeres jóvenes en los albores de su carrera. En los equipos de puntos focales, más adecuados para unidades u oficinas grandes, cabe incorporar una mezcla de varones y mujeres, principiantes y superiores, y personal de categoría profesional y de los servicios generales. Por ejemplo, a uno de los miembros podrían asignársele funciones de punto focal para las cuestiones de programación y presupuestarias, y a otro, para las cuestiones sustantivas. Si se forma un equipo, será necesario nombrar un coordinador de uno u otro sexo.

2. Asignación de tiempo y recursos

Quien ejerza la Dirección velará por que quien se desempeñe como punto focal en cuestiones de género cuente con suficiente tiempo, goce de condiciones propicias y se le asignen recursos que le permitan realizar las tareas encomendadas. Igualmente importante es que los/las directores/as tengan en cuenta que estas responsabilidades no constituyen un añadido a las responsabilidades laborales ya asignadas.

3. Actividades y creación de capacidad

Lo ideal es que los puntos focales para las cuestiones de género participen sistemáticamente en las reuniones y los procesos de adopción de decisiones relacionadas con las actividades de programación de la oficina o unidad, puesto que se trata de puntos decisivos para la inclusión de la perspectiva de género, las labores

conexas deberían ser incluidas en el plan de trabajo de dichos funcionarios y tenerse en cuenta en la evaluación de su desempeño. Cada punto focal deberá contar con oportunidades para adquirir conocimientos especializados sobre nociones de género, análisis en la materia y otras calificaciones necesarias para la labor de promoción de las necesidades en la materia. En este sentido, quien dirige la unidad u oficina en cuestión, así como el Departamento de Recursos Humanos (HRD) y la Oficina GENDER serán responsables, por ejemplo, de compartir los costos, poner las herramientas a disposición y conceder tiempo para la capacitación.

Mandato

De las listas que figuran a continuación pueden seleccionarse algunas posibles tareas que podrán incorporarse con quien ocupe la dirección e incluirse en el mandato del punto focal.

Responsabilidades de todos los puntos focales para las cuestiones de género

- Participar en la preparación de las actividades con cargo al presupuesto ordinario de la oficina o unidad, y trabajar con quien ocupe la dirección para alentar a los colegas a establecer objetivos y planes de trabajo en los que se contemple el matiz de género.
- Actuar como “célula de información” de la oficina o unidad por lo que respecta a dónde conseguir información y material sobre cuestiones de género relacionadas con el mandato de la OIT.
- Ayudar a organizar la creación de capacidad entre los colegas en relación con las nociones de género y las cuestiones atinentes a la igualdad de género y al trabajo decente.
- Alentar a los colegas a que procuren equilibrar la cantidad de participantes de uno y otro sexo en eventos, cursos de formación y proyectos coordinados por la unidad u oficina, y trabajen por el equilibrio de género en la dotación de personal de la unidad u oficina en cuestión.
- Ejercer de enlace con GENDER, que coordina las auditorías participativas de género, si la unidad u oficina está llevando a cabo una de dichas auditorías.
- Ayudar a que se compartan los conocimientos y a promover las prácticas idóneas de interés de la unidad u oficina, canalizando los pedidos que GENDER cursa periódicamente, solicitando artículos y material para incluir en el boletín *Noticias de Género de la OIT* o aportando artículos para el mismo, y dando a conocer a todos los colegas los mensajes informativos emitidos por GENDER.

Otras responsabilidades de los puntos focales para las cuestiones de género en las oficinas exteriores

- Ayudar a los colegas a determinar procesos y contactos encaminados a consolidar la relación con otros mecanismos y especialistas que se ocupan de la igualdad de género en el país y participar en redes interinstitucionales y de la sociedad civil y/o académicas y con otras redes de interés.
- Proponer temas relacionados con el área de género, y alentar al personal a que determine y plantee otros en el orden del día de reuniones internas y abiertas, en los cursos de capacitación y demás eventos con los mandantes.
- Fomentar la inclusión de objetivos, metas e indicadores específicos del área de género, así como de actividades en los programas de las oficinas, en conjunción con las unidades de la sede.

Apoyo a la Red de Género

Todos los puntos focales recibirán información, tendrán acceso a las herramientas y material de la OIT relacionado con el área de género, y gozarán de asistencia técnica de la Red de Género de la OIT, en especial, de la Oficina para la Igualdad de Género, los puntos focales y los especialistas superiores de género. Los puntos focales para las cuestiones de género deberán tener la posibilidad de participar en las reuniones de la Red de Género, las mesas redondas temáticas que ésta organiza en la sede o en las regiones, así como en las consultas estratégicas interregionales de la OIT sobre género. Siempre que se dicten cursos de formación para facilitadores de las auditorías de género, también se permitirá que los puntos focales participen en ellos, así como en los equipos organizadores de las auditorías de género.

Abril 2006