

Términos del mandato de los coordinadores en cuestiones de género en la OIT

Introducción

La Red de Género de la OIT es uno de los dispositivos institucionales establecidos para poner en práctica la *Política sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT, de 1999*. La red consta de varios especialistas superiores en cuestiones de género en las oficinas regionales, coordinadores en cuestiones de género y sus respectivos suplentes, que representan a cada sector y a algunas unidades clave de la Sede, así como de puntos focales para las cuestiones de género en la Sede y en las oficinas exteriores. La gestión de la red corre por cuenta de la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER).

A modo de equipo de alcance mundial, el conjunto de la Red de Género sirve al objetivo de promover oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente y productivo, realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. El equipo se propone promover que la igualdad de género constituya un elemento integral de la visión de la OIT sobre trabajo decente, determinando oportunidades estratégicas para poner de manifiesto las cuestiones de género, plasmándolas en los objetivos de la organización y en las actividades y los productos distintivos.

Responsabilidades

Los términos del mandato de los coordinadores en cuestiones de género, que son designados junto a un coordinador suplente por el correspondiente sector, son los siguientes:

- Prestar asesoramiento al sector en cuestión, así como a la Oficina para la Igualdad de Género en cuanto a políticas y programas clave de la OIT, temas y estrategias de ejecución en relación con la igualdad de género en el mundo del trabajo.
- Promover y dirigir la elaboración de indicadores y metas propias de la estrategia sobre “promoción de la igualdad de género” enmarcada en el *Programa y Presupuesto para 2006-2007*, ayudando a las unidades con el control y la información en este terreno. Ello supone prestar apoyo en los programas de trabajo decente por país que hagan particular referencia a cuestiones de trabajo específicas del sector interesado (véase el anexo I).
- Colaborar en las actividades de la Oficina relativas al seguimiento de la Resolución de 2004 relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (véase el anexo II), y en la aplicación de la Decisión de 2005 del Consejo de Administración relativa a las cuestiones de género y la cooperación técnica (véase el anexo III).
- Ayudar a la Oficina a recabar/preparar información que pueda utilizarse en los documentos e informes oficiales de la OIT, así como en la promoción y en la relación con los medios de comunicación y con el público sobre cómo se reflejan los temas conexos a la igualdad de género en los diferentes programas y actividades.

- Prestar asesoramiento a los puntos focales para las cuestiones de género del sector que corresponda por lo que respecta a su función y las actividades que han de desempeñar como catalizadores para mejorar más, cuando sea menester, la capacidad de los colegas para incorporar las consideraciones de género en su labor, en particular por lo que se refiere a la cooperación técnica, la investigación, la formación y la elaboración de herramientas.
- Participar en las reuniones de gestión del sector en cuestión.
- En colaboración con la unidad administrativa del sector en cuestión, prestar asesoramiento a GENDER sobre los acontecimientos que tengan lugar en el sector o unidad de trabajo pertinente, que podrían incidir en la estrategia de incorporación de las consideraciones de género, entre otras cosas, los cambios que se produzcan en materia de organización, política y estrategias.
- Ayudar a actualizar el Plan de Acción sobre la incorporación de las consideraciones de género.

Términos del mandato revisados por GENDER en mayo de 2006.

Anexos

- I. Estrategia integrada por la OIT para “Hacer avanzar la igualdad de género”, Programa y Presupuesto para 2006-2007
- II. Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad
- III. Decisión del Consejo de Administración sobre las cuestiones de género en la cooperación técnica

Estrategia integrada por la OIT para “Hacer avanzar la igualdad de género”, Programa y Presupuesto para 2006-2007

(Fragmento extraído del Programa y Presupuesto para el bienio 2006-2007)

Hacer avanzar la igualdad de género

308. La persistencia de la discriminación por género viola principios y derechos fundamentales en materia de trabajo, derechos humanos y justicia social, menoscaba el crecimiento económico y resta eficacia a las empresas y los mercados laborales. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de los mandantes para que desempeñen un papel de catalizador de la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo es esencial para la realización del Programa de Trabajo Decente. La resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada por la 92.^a reunión (junio de 2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye una base sólida para que la Organización siga esforzándose por aprovechar las iniciativas impulsadas conjuntamente con los mandantes en el período 2004-2005, con miras a potenciar la igualdad de género en el mundo del trabajo.

309. La estrategia general adoptada para hacer avanzar la igualdad de género en la práctica consiste en intensificar la incorporación de las cuestiones de género en todos los programas de la OIT, inclusive los programas de trabajo decente por país y las políticas y estrategias nacionales de mitigación de la pobreza. Se prestará apoyo a los mandantes con miras a introducir cambios positivos en las políticas, la legislación, los programas o las instituciones que tienen por fin mejorar de forma significativa la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Esto se logrará mediante la colaboración entre los expertos y los puntos focales en cuestiones de género y las unidades encargadas de las relaciones con los mandantes a nivel central, de las oficinas exteriores y de las unidades de la sede que se ocupan de cuestiones técnicas. Un instrumento clave en este ámbito será el concepto perfeccionado de la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género, que se aplicará en relación con todos los objetivos estratégicos y que aprovechará plenamente las capacidades del nuevo sistema IRIS.

310. Para respaldar estos esfuerzos es esencial aprovechar las reuniones de información y de capacitación sobre género que se organizan para el personal y los mandantes de la OIT. La Oficina prestará ayuda a los mandantes por lo que se refiere a las auditorías de género y a la búsqueda de medios para mejorar la representación femenina en los órganos decisorios y las comisiones técnicas. La OIT cooperará con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, a fin de compartir buenas prácticas — como las auditorías de género — y también por lo que se refiere a los requisitos de presentación de informes a la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con la Plataforma para la Acción de Beijing. Se impulsarán iniciativas para asegurar la participación de la OIT en los grupos temáticos nacionales sobre las cuestiones de género, así como en la promoción de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la presentación de los informes correspondientes.

311. La movilización de recursos extrapresupuestarios, tanto a nivel centralizado como local, permitirá apoyar los avances de la igualdad de género a nivel nacional. Se seguirá trabajando en el perfeccionamiento de un repertorio de propuestas de proyecto que abarcan diversos aspectos de la igualdad de género, en la perspectiva de las actividades de fomento y colaboración en redes con los donantes. Mediante esta estrategia también se busca mejorar las comunicaciones y la ayuda prestada a los mandantes de la OIT. Se desplegarán esfuerzos para intensificar la colaboración en redes con las organizaciones femeninas y las estructuras encargadas de las cuestiones de género en los gobiernos, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de empresarias y las organizaciones de trabajadores.

312. Los indicadores de avance del fomento de la igualdad de género en el marco de todos los objetivos estratégicos serán examinados conjuntamente, en particular por lo que se refiere a las medidas que adopten los mandantes para introducir cambios positivos en sus políticas, legislación, programas o instituciones encaminadas a realizar mejoras significativas en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Análogamente, se considera que un indicador importante de los avances logrados por los mandantes de la OIT hacia una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los niveles decisorios es el aumento (con respecto al nivel definido para el bienio 2004-2005) del número y la categoría oficial de las mujeres que participan en las reuniones, seminarios o actividades de formación de la OIT, tanto en el marco del presupuesto ordinario como de las actividades con cargo a recursos extrapresupuestarios.

Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad

Martes, 15 de junio de 2004

Informe de la Comisión de Resoluciones

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

- Recordando 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 los principios establecidos en otros convenios pertinentes;
- Tomando nota de la adopción del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) en la 88.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo;
- Teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979), de la Convención sobre los Derechos del Niño (Naciones Unidas, 1989), de la Declaración de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por finalidad garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras;
- Recordando que la igualdad de género es un elemento transversal del Programa de Trabajo Decente de la OIT que involucra a todos los objetivos estratégicos y tomando nota de las conclusiones y recomendaciones del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (CMDSG) *Por una globalización justa* en cuanto a los efectos de la globalización sobre las mujeres y en cuanto a la necesidad, en particular en lo concerniente a la igualdad entre los géneros, de mayor coherencia política a nivel nacional e internacional;
- Afirmando que las medidas de reglamentación y otras medidas deben reforzarse mutuamente para resolver los problemas que supone la desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo;
- Destacando que la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, incluida la igualdad de remuneración en aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, es fundamental para promover el trabajo decente y el desarrollo social, y es asimismo indispensable para el éxito de las estrategias de eliminación de la pobreza, y que los trabajos de calidad, así como los servicios públicos de calidad y otros servicios de apoyo son fundamentales para promover la igualdad de oportunidades para todos;
- Observando que la mundialización puede provocar graves desequilibrios entre hombres y mujeres y aumentar la inseguridad del empleo y la marginación, y reconociendo que la discriminación por motivos de género en el mercado de trabajo obstaculiza el desarrollo económico y que la brecha entre el desarrollo económico y social en el mundo repercute en las desigualdades entre hombres y mujeres;
- Poniendo de relieve el potencial de las mujeres empresarias y la necesidad de liberar ese potencial con el fin de alcanzar un mayor desarrollo económico y social en una economía globalizada;
- Reconociendo la importancia, en particular para las niñas, de facilitar el acceso equitativo de los niños y niñas a la educación y formación como medio fundamental para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo;
- Observando que la protección de la maternidad es un elemento importante en las políticas nacionales relativas a la igualdad entre hombre y mujeres y preocupada por la falta de protección

de la maternidad de ciertas categorías de trabajadoras, tales como las mujeres ocupadas en las actividades informales y otros grupos especialmente vulnerables;

- Reconociendo la importancia y el valor de los programas existentes de asistencia técnica llevados a cabo por la Organización Internacional del Trabajo sobre los temas relacionados con la igualdad de género y la igualdad de remuneración, tal como se menciona en el informe global *La hora de la igualdad en el trabajo*, presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.^a reunión (2003),

1. Pide a todos los gobiernos y a los interlocutores sociales que — en sus respectivos ámbitos de competencia — contribuyan activamente a:

a) eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado de trabajo, promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y suprimir los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su autonomía económica por medio de su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres, y a estos efectos:

- i) formulen y pongan en práctica políticas nacionales destinadas a brindar a las mujeres y los hombres la igualdad de oportunidades y de acceso a la educación, la capacitación, el desarrollo profesional y el empleo, así como a igual remuneración por trabajo de igual valor;
- ii) elaboren políticas nacionales que contemplen las cuestiones de género para estimular la iniciativa empresarial y la creación de empresas en todos los niveles, y para garantizar que tanto las mujeres como los hombres disfruten de los derechos de propiedad en condiciones de igualdad y tengan igualdad de acceso al capital, con inclusión de la tierra, y a otros recursos financieros, servicios financieros y de orientación;
- iii) promuevan la iniciativa empresarial, en particular entre las mujeres, y examinen los medios de ayudar a las empresarias o trabajadoras autónomas del sector informal a estructurar sus actividades;
- iv) prevengan la discriminación de la mujer en la contratación y en todos los niveles del empleo, a fin de superar los obstáculos a su progreso profesional;
- v) eliminen las diferencias de remuneración basadas en el género;
- vi) aseguren un entorno de trabajo sano y seguro tanto para las mujeres como para los hombres;
- vii) promuevan medidas para conciliar mejor la vida laboral con la vida familiar;
- viii) desarrollen regímenes de seguridad social que tengan en cuenta las cuestiones de género;
- ix) se aseguren de que los aspectos relativos al género se tomen en cuenta al reglamentar el mercado laboral y concertar los convenios colectivos;
- x) promuevan las oportunidades de participación de las mujeres y de los hombres en pie de igualdad en la vida laboral, así como en la vida civil en todos los niveles;

b) analizar las repercusiones de la segregación por razón de género en el mercado laboral;

c) proporcionar acceso a la protección de la maternidad a todas las mujeres empleadas;

d) examinar de qué manera podría proporcionarse acceso a la protección de la maternidad a las trabajadoras no abarcadas por el apartado precedente, especialmente las que pertenecen a grupos vulnerables;

e) tener en cuenta el impacto que las políticas no estrictamente vinculadas a cuestiones laborales pueden tener sobre cuestiones de género en el trabajo.

2. Hace un llamamiento a todos los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT para que:

a) ratifiquen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);

b) introduzcan o fortalezcan la legislación, los programas y otras medidas apropiadas para eliminar la discriminación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo;

c) recopilen, publiquen y difundan periódicamente datos desglosados por género sobre indicadores del mercado de trabajo, teniendo en cuenta otras formas de discriminación.

3. Pide a las organizaciones de empleadores y trabajadores que promuevan:

- a) la negociación y la adopción de planes de igualdad en el empleo;
- b) la introducción de programas neutros de evaluación de los empleos con respecto al género;
- c) la evaluación de políticas, prácticas en el lugar de trabajo y programas concernientes a la igualdad de género, a fin de detectar y eliminar la discriminación de género teniendo en cuenta otras formas de discriminación.

4. Pide a las organizaciones de trabajadores que lleven a cabo programas de desarrollo de aptitudes, formación y defensa sobre todos los aspectos relativos a la igualdad de remuneración.

5. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que dé instrucciones al Director General para que:

a) prosiga, refuerce y acelere los esfuerzos para alcanzar el objetivo de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la vida laboral, y a estos efectos:

- i) prosiga activamente su labor con el plan de acción sobre igualdad entre hombres y mujeres;
- ii) utilice la estrategia de integración en relación con todas las políticas en materia de género relativas al mercado de trabajo;
- iii) utilice sistemas, indicadores y mecanismos de referencia y control en los programas y actividades, incluidas las actividades relativas a las normas, para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades;
- iv) promueva la recopilación, procesamiento y divulgación de conocimientos, estudios e investigaciones actualizados sobre cuestiones relativas al género, con inclusión de prácticas óptimas en este campo, así como la producción de datos y análisis fiables sobre la evolución y las tendencias del mercado de trabajo, desglosados por sexo;

b) intensifique la campaña en favor de la ratificación y aplicación universal del Convenio núm. 100 y del Convenio núm. 111 conjuntamente con los demás convenios fundamentales;

c) continúe y fortalezca sustancialmente el trabajo en curso para proporcionar un desarrollo de aptitudes, formación y programas de defensa sobre todos los aspectos de la igualdad entre los géneros y la igualdad de remuneración destinados a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

d) continúe los trabajos de investigación y publique los resultados de esos trabajos en un formato simple y accesible para facilitar su amplia difusión en las siguientes esferas:

- i) las repercusiones de los salarios mínimos, la reestructuración y el suministro de servicios públicos y otros servicios de apoyo, en la desigualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta otras formas de discriminación;
- ii) los efectos de la globalización y de la relación entre desarrollo económico, lucha contra la pobreza e igualdad de remuneración sobre la situación de las mujeres en el campo laboral;

e) desarrolle directrices sobre la manera de realizar evaluaciones de los puestos de trabajo y análisis imparciales del lugar de trabajo respecto a las cuestiones de género, y apoye la difusión de las mejores prácticas en este ámbito a través de, por ejemplo, boletines de información o recursos basados en la web;

f) establezca en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Italia) un programa de capacitación en materia de evaluación de los puestos de trabajo, imparcial respecto del género, destinado a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

g) asegure los recursos financieros suficientes para que la Oficina pueda promover los objetivos de la presente resolución;

h) informe al Consejo de Administración sobre la aplicación de la presente resolución.

Decisión del Consejo de Administración sobre las cuestiones de género en la cooperación técnica

GB.292/PV, Ginebra, marzo de 2005

INFORME DE LA COMISIÓN DE LA COOPERACIÓN TÉCNICA (GB.292/14(Rev.))

I. Informe de evaluación temática: las cuestiones de género en la cooperación técnica

Decisión del Consejo de Administración:

223. El Consejo de Administración pide al Director General:

- a) que trabaje con los mandantes, los donantes y los beneficiarios a fin de asegurarse de que todos los futuros programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT incorporen sistemáticamente las consideraciones de género a lo largo del ciclo de vida de los proyectos. Concretamente, esto implica la participación tanto de mujeres como de hombres en las consultas y los análisis de los mandantes/beneficiarios; la incorporación de información desglosada por sexo en el análisis de los antecedentes y en la fundamentación de los documentos de proyecto; la formulación de estrategias y objetivos que tengan en cuenta el género, y de indicadores, productos y actividades específicos en relación con el género, que sean coherentes con esos objetivos y estrategias; esforzarse por lograr un equilibrio entre los géneros en la contratación de personal y expertos para los proyectos, y en la representación en las estructuras institucionales establecidas en virtud de los proyectos, y, por último, en los mandatos para las evaluaciones, exigiendo que el equipo de evaluación incluya la evaluación de las repercusiones en términos de igualdad de género y de conocimientos técnicos especializados en materia de género;
- b) que trabaje con los donantes a fin de que todos los futuros acuerdos de asociación en materia de cooperación técnica de la OIT establezcan disposiciones específicas para garantizar y apoyar la incorporación de las consideraciones de género en todos los programas abarcados por el acuerdo,
- y
- c) que aumente, por medio de la cooperación técnica, la capacidad de los mandantes de la OIT y de los interlocutores en la ejecución de proyectos para fomentar la igualdad de género en el mundo del trabajo.