

Documento de trabajo

**Colaboración entre la OIT y los organismos de las Naciones Unidas:  
Promover la igualdad de género en el mundo del trabajo**

Cathy Gaynor

Oficina de la OIT para la Igualdad de Género

**Oficina Internacional del Trabajo**

**Ginebra**

**2010**

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 la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza), o por correo electrónico. La Oficina Internacional del Trabajo acoge con satisfacción las solicitudes.

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 el sitio web [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Gaynor, Cathy

Colaboración entre la OIT y los organismos de las Naciones Unidas:  
Promover la igualdad de género en el mundo del trabajo  
59 páginas

ISBN: 978-92-2-323252-8 (impreso)

ISBN: 978-92-2-323253-5 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo. Oficina de la OIT para la Igualdad de Género

Disponible asimismo en inglés: *ILO and UN inter-agency collaboration: Promoting gender equality in the world of work* (ISBN 978-92-2-123252-0 (print); 978-92-2-123253-7 (web pdf)), Ginebra, 2010; en francés: *L'OIT et la collaboration interinstitutions dans le système des Nations Unies: Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail* (ISBN 978-92-2-323252-8 (print); 978-92-2-323253-5 (web pdf)), Ginebra, 2010.

igualdad de género / igualdad de oportunidades en el empleo / papel de la OIT / papel de las Naciones Unidas / cooperación interorganismos  
04.023

*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 Oficina Internacional Trabajo las apoye dichas opiniones.

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.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

---

## Prefacio

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) colabora ampliamente en materia de igualdad de género con las Naciones Unidas y sus organismos especializados como parte de la iniciativa «Unidos en la Acción» y el proceso de reforma de las Naciones Unidas. En este contexto de desarrollo más amplio, la OIT ha sido uno de los precursores entre los organismos de las Naciones Unidas en reconocer que, si bien el fin último de dedicar esfuerzos a la igualdad de género es la justicia social, también existen sólidas razones de orden económico que justifican la igualdad. En concomitancia con el Banco Mundial, la OIT fue uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas en utilizar el argumento de las ventajas económicas junto con el argumento basado en los derechos. En la actualidad, este enfoque se promueve en foros como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), así como en políticas, estrategias y planes de acción recientes sobre cuestiones de género emprendidos por programas, fondos y organismos de las Naciones Unidas como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

La OIT ha aplicado de manera sistemática una estrategia de incorporación de la perspectiva de género que no excluye recurrir a actividades y/o medidas de discriminación positivas específicas para la mujer en situaciones en las que las mujeres se encuentran en desventaja en el mundo del trabajo. El enfoque de doble vertiente de la Organización para integrar las consideraciones de género y realizar intervenciones específicas para la mujer se ha adoptado posteriormente en la mayoría de los organismos de las Naciones Unidas, así como en distintos organismos bilaterales. Se ha reconocido que la OIT es una fuente de buenas prácticas en lo que atañe a la incorporación de la perspectiva de género y, con el transcurso de los años, el sistema de las Naciones Unidas le ha pedido regularmente que proporcione orientación.

La relación de la OIT con las Naciones Unidas y las entidades que la constituyen en lo que respecta a fomentar la promoción de la autonomía de la mujer y la igualdad de género como parte integrante de la estrategia de la OIT encaminada a promover la igualdad de género y el trabajo decente se ha puesto claramente de relieve en el Informe VI, titulado *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, que fue examinado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su 98.<sup>a</sup> reunión (junio de 2009). En este documento, en el que se adopta un enfoque del ciclo de vida, se informó a los delegados tripartitos de la colaboración general OIT/Naciones Unidas y de ámbitos de cooperación interinstitucional en lo que respecta a cuestiones específicas relativas a las diferentes fases del ciclo de vida de las mujeres y los hombres. La necesidad de esta colaboración se reiteró en la Resolución de la CIT relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente. Concretamente, en el párrafo 57 se estipula que: «Al movilizar las alianzas internacionales para promover la igualdad de género, la OIT debería *a*) promover la coherencia entre las políticas en relación con las cuestiones del trabajo decente y la igualdad de género en el plano internacional, en particular en el sistema de las Naciones Unidas y con el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, el G-8 y el G-20; (...) y *d*) promover las ventajas del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en todo el sistema de las Naciones Unidas».

El estudio que se encomendó a fin de proporcionar material para el Informe VI sobre la amplia colaboración en materia de igualdad de género con el sistema de las Naciones Unidas en el contexto de la iniciativa «Unidos en la Acción» y la reforma de las Naciones Unidas constituye la base de este documento de trabajo. Quisiera expresar mi agradecimiento a la autora, la Sra. Cathy Gaynor, por la preparación de este análisis fundamental, y al Sr. Raphael Crowe y a la Sra. Susan Maybud, de la Oficina de la OIT

---

para la Igualdad de Género, por la orientación prestada para su preparación. La Sra. Maybud actualizó posteriormente el proyecto de texto e incorporó ejemplos adicionales de mecanismos eficaces de la OIT y de esfuerzos de colaboración realizados por la Organización en los últimos años. El presente documento no abarca todos los ejemplos de colaboración de la OIT/Naciones Unidas en lo referente a las cuestiones de género, ni tiene por objeto proporcionar información sobre las medidas y enfoques adoptados por la OIT en todos los ámbitos de su participación en lo que respecta a la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer. En su lugar, se centra en las contribuciones/medidas de la OIT que fortalecen la labor de las Naciones Unidas, al ponerse de relieve las dimensiones de género en el mundo del trabajo, y en él se proporciona tanto una perspectiva histórica como ejemplos del modo en que las Naciones Unidas han utilizado los conocimientos y el asesoramiento de la OIT en lo que atañe a la atribución de competencias a las mujeres y a la igualdad de género.

Este proceso de aprendizaje ha sido eficaz a nivel bilateral. Con el transcurso de los años, la interacción de la OIT con las Naciones Unidas ha permitido a la Organización conocer buenas prácticas internacionales encaminadas a promover la autonomía de la mujer y la igualdad de género. También ha brindado oportunidades para impulsar las políticas de la OIT y el programa de la OIT del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todas las mujeres y hombres en el sistema de las Naciones Unidas, por lo que ha añadido valor a los esfuerzos desplegados por las Naciones Unidas y sus Miembros para encarar eficazmente la pobreza y la desigualdad.

Tras esta sección de introducción:

- En el capítulo 1 se analiza la OIT como organismo especializado con su enfoque tripartito, y el valor particular que esto añade a la promoción de la igualdad de género y a la atribución de competencias a las mujeres históricamente, a través de normas internacionales del trabajo, en el enfoque actual del trabajo decente de la OIT y a través de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa.
- El capítulo 2 está dedicado al examen de las experiencias de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer y después de Beijing a las que la OIT ha contribuido en gran medida.
- En el capítulo 3 se estudia el modo en que la OIT ha contribuido a la promoción de la igualdad de género en los foros de colaboración interinstitucionales de las Naciones Unidas, a través de mecanismos como la integración de las consideraciones de género, la gestión basada en resultados, las auditorías participativas de género y el Día Internacional de la Mujer.
- En el capítulo 4 se proporcionan ejemplos seleccionados de la labor realizada por la OIT con los organismos de las Naciones Unidas, y de buenas prácticas relacionadas con la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer promovidas por la OIT en estas colaboraciones.
- En el capítulo 5 se analiza la influencia de la OIT a la hora de hacer realidad los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), mediante la labor colectiva de los organismos de las Naciones Unidas.
- En el capítulo 6 se examina la historia más reciente en el contexto del proceso de reforma de las Naciones Unidas y de la iniciativa «Unidos en la Acción» de las Naciones Unidas.

- 
- El capítulo 7 concluye con algunas sugerencias sobre cómo proceder en el futuro, en el contexto de la iniciativa «Unidos en la Acción» de las Naciones Unidas.

El presente documento se preparó inicialmente como un examen documental, a partir de documentos y entrevistas realizadas a miembros del personal de la OIT en la sede. Tiene por objeto ayudar a fortalecer la futura cooperación con las Naciones Unidas y sus organismos, aprovechando al máximo las oportunidades proporcionadas por la ventaja competitiva y la extraordinaria contribución de la OIT a la promoción de la autonomía de la mujer y la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Jane Hodges  
Directora  
Oficina para la Igualdad de Género



---

## Índice

	<i>Página</i>
Prefacio.....	iii
Acrónimos y abreviaturas.....	ix
1. Principales características del valor añadido de la Organización Internacional del Trabajo a los esfuerzos desplegados por las Naciones Unidas para promover la autonomía de la mujer y la igualdad de género.....	1
La naturaleza especializada de la OIT y las cuestiones de la igualdad de género y de la promoción de la autonomía de la mujer .....	1
El derecho de participación de la mujer desde el principio.....	2
La igualdad consagrada en los instrumentos internacionales.....	4
Trabajo decente para mujeres y hombres .....	4
2. La OIT y las Conferencias Mundiales sobre la Mujer y después de Beijing .....	6
3. La OIT y los foros de colaboración interinstitucional.....	11
Mecanismos y enfoques promovidos por la OIT en colaboración con las Naciones Unidas .....	13
Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad de género .....	19
Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de las Naciones Unidas .....	20
La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.....	20
El Consejo Económico y Social.....	22
La Asamblea General de las Naciones Unidas.....	23
Alianza interinstitucional para la eliminación del trabajo infantil en la agricultura .....	23
Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000).....	23
Órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos....	24
4. La colaboración de la OIT con organismos específicos de las Naciones Unidas .....	25
Alianza PNUD-OIT .....	25
La OIT y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer .....	27
La OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.....	28
La OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente .....	29
La OIT y el Fondo de Población de las Naciones Unidas.....	30
La OIT y los organismos dedicados a la agricultura y al desarrollo rural.....	30
La OIT y la Organización Mundial del Turismo.....	31
La OIT, la OMS y otros asociados en el sector de la salud.....	32
Red de Empleo de Jóvenes (YEN).....	33
Ejemplos de buenas prácticas.....	34

---

5.	La OIT, la igualdad de género y los Objetivos de Desarrollo del Milenio .....	36
	El trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.....	36
	Fondo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio .....	37
6.	La contribución de la OIT a los programas por país emprendidos en el marco de la iniciativa «Unidos en la Acción» en relación con la igualdad de género .....	39
	Instrumentos de la OIT recomendados en la prestación de orientación.....	39
	Ejemplos por países.....	40
7.	La OIT, la igualdad de género y los organismos de las Naciones Unidas – Reflexiones sobre cómo proceder en el futuro.....	42
	Anexo .....	45
	Bibliografía.....	47

---

## Acrónimos y abreviaturas

UA	Unión Africana
BAD	Banco Africano de Desarrollo
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CSO	Oficina Central de Estadística
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
DAW	División para el Adelanto de la Mujer
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DPNet	Red de políticas de desarrollo para la eliminación del trabajo infantil
CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ECOSOC	Consejo Económico y Social
CESAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
HABITAT	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
IANWGE	Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad de género
CIE	Consejo Internacional de Enfermeras
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
INSTRAW	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ECP	Evaluación Común para los Países
CSI	Confederación Sindical Internacional
ODM	Objetivo de Desarrollo del Milenio
ONG	organización no gubernamental
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
OSAGI	Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género
OPS	Organización Panamericana de la Salud
DELP	Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza
ISP	Internacional de Servicios Públicos
RCS	Resolución del Consejo de Seguridad
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
UNCT	Equipo de las Naciones Unidas en el país
UNDAF	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo

---

GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
APG	Auditorías participativas de género
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNOWA	Oficina de las Naciones Unidas para el África Occidental
UNSD	División de Estadística de las Naciones Unidas
OMT	Organización Mundial del Turismo
BM	Banco Mundial
PMA	Programa Mundial de Alimentos
OMS	Organización Mundial de la Salud
WID	Mujer en el desarrollo
PAB	Plataforma de Acción de Beijing
UNGG	Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre el Género
DIM	Día Internacional de la Mujer
IE	Internacional de la Educación
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
NORMES	Departamento Internacional de Normas del Trabajo
GENDER	Oficina para la Igualdad de Género
GTF	Grupo de trabajo mundial sobre trabajo infantil y educación para todos
AITIA	Alianza internacional de cooperación sobre el trabajo infantil y la agricultura

---

## **1. Principales características del valor añadido de la Organización Internacional del Trabajo a los esfuerzos desplegados por las Naciones Unidas para promover la autonomía de la mujer y la igualdad de género**

La naturaleza especializada de la OIT y su estructura tripartita aportan una dimensión y un apoyo particulares en lo que respecta a la igualdad de género al programa más amplio de las Naciones Unidas y al modo en que éste ha contribuido a establecer los valores y normas fundamentales de las Naciones Unidas. La OIT ha creado el concepto de trabajo decente como una condición para el desarrollo sostenible que beneficia en última instancia tanto a los trabajadores como a la economía. Muchos otros actores además de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales han adoptado el Programa de Trabajo Decente, pero para que éste sea una realidad en todo el mundo, la OIT necesita seguir dirigiendo a sus asociados y logrando que se comprometan a promover políticas económicas y sociales que defiendan y protejan los derechos de los trabajadores, y en particular los derechos de las trabajadoras. La OIT, pero también otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales, se enfrentan a continuos desafíos para promover el trabajo decente, a viejas cuestiones sobre los derechos laborales, la seguridad económica y las normas sociales que adoptan nuevas formas en el contexto del cambio tecnológico, los cambios demográficos y los cambios económicos<sup>1</sup>.

### **La naturaleza especializada de la OIT y las cuestiones de la igualdad de género y de la promoción de la autonomía de la mujer**

La OIT es un organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas, que lucha por asegurar la coherencia de las políticas, la igualdad y las buenas prácticas en el mundo del trabajo. La OIT ha promovido la justicia social a través de la igualdad en el empleo y, desde su creación, ha desempeñado un importante papel a la hora de poner de relieve cuestiones que preocupan a las mujeres trabajadoras. En un principio, se puso énfasis en proteger a las mujeres trabajadoras contra unas condiciones de trabajo precarias; más tarde, en abordar las cuestiones de la marginación y la discriminación en el trabajo por motivos de sexo y, posteriormente, en promover la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el empleo de un modo más afirmativo.

Este compromiso de la Organización con la justicia social y las mujeres trabajadoras, y la naturaleza de su estructura, significan que los gobiernos, empleadores y trabajadores — los «interlocutores sociales» de la economía a nivel colectivo — examinan y aportan respuestas a los problemas e inquietudes de las mujeres. Ésta es una característica distintiva de la Organización en el sistema de las Naciones Unidas y tiene particular resonancia a nivel de los países, donde la OIT alienta este tripartismo en sus Estados Miembros mediante la promoción del «diálogo social» entre los sindicatos y los empleadores en la formulación y puesta en práctica de una política nacional sobre cuestiones sociales, económicas y de muy diversa índole. En un estudio de la incorporación de la perspectiva de género realizado en 1995 en el PNUD, el Banco Mundial y la OIT se llegó a la conclusión de que la estructura de gobernanza de la OIT es la más «permeable», y su mandato el más «acogedor», de los tres organismos que promueven la igualdad de género mediante la elaboración de normas internacionales del trabajo. Sin embargo, en este mismo estudio se concluyó que «la OIT se enfrentaba al mismo problema que los otros dos organismos —

<sup>1</sup> M. Floro y M. Meurs: «Global Trends in Women's Access to Decent Work», Dialogue on Globalization, Documentos ocasionales de la FES núm. 43, mayo de 2009 (Ginebra, FES/OIT, 2009), pág. 37.

---

asegurar que se asigna el presupuesto adecuado a las cuestiones de género y que éste no se pierde durante la fase de puesta en práctica» (Razavi y Miller, 1995).

## **El derecho de participación de la mujer desde el principio**

Desde su creación en la Conferencia de Paz de París en 1919, momento en que se establecieron la Sociedad de las Naciones y la OIT, se reconoció la necesidad de prestar atención a las prioridades y necesidades de las mujeres. Cuando se redactó la Constitución de la OIT, las propuestas formuladas por las mujeres provenientes de sindicatos se consideraron demasiado radicales en aquel momento (por ejemplo, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y un salario mínimo por el trabajo doméstico). Sin embargo, la Constitución de la OIT contiene una referencia a las condiciones de justicia y humanidad del trabajo realizado por hombres, mujeres y niños, y estas metas se han alcanzado en cierta medida con el transcurso de los años (Pietila, 2007). Según Pietila «La labor de la OIT para elaborar unas normas del trabajo tuvo un dinámico comienzo, en el decenio de 1920, y las mujeres participaron intensamente desde el principio» (pág. 4). A principios de ese decenio, por ejemplo, en la sección Condiciones de Trabajo, se estableció un servicio especial, que ulteriormente se convirtió en una sección, para responder a las preguntas de las mujeres, y fue dirigido por un especialista en el trabajo de las mujeres (Razavi y Miller, 1995). En las resoluciones iniciales se puso de relieve la preocupación por la igualdad, como en la resolución relativa al derecho de la mujer casada a trabajar, en 1939 (*op. cit.*). Este enfoque ha continuado con mejoras progresivas en el fortalecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Otro papel precursor de la OIT (y de la Sociedad de las Naciones) en este período inicial fue poner a prueba mecanismos de cooperación entre las organizaciones de mujeres y órganos internacionales, inclusive la creación de la condición de observador, el establecimiento de alianzas, la organización de reuniones paralelas y la presentación de propuestas. Todas éstas son modalidades que siguen utilizando los organismos de las Naciones Unidas en su labor encaminada a promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer (Skard, 2008). En el cuadro 1 que figura más abajo se presentan los momentos culminantes, tanto a nivel internacional como de la OIT, que han forjado el panorama jurídico y de política sobre la igualdad de género.

### **Cuadro 1. Selección de fechas históricas relacionadas con la igualdad de género en el mundo del trabajo**

---

1919	■ Constitución de la OIT
	■ Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3)
1944	■ Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)
1948	■ Declaración Universal de Derechos Humanos
	■ Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) (núm. 89)
1951	■ Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)
1952	■ Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (núm. 103), y Recomendación núm. 95
1958	■ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), y Recomendación núm. 111
1964	■ Convenio sobre la política del empleo (núm. 122), y Recomendación núm. 122.
1974	■ Convenio sobre la licencia pagada de estudios (núm. 140)
1975	■ Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Ciudad de México)
	■ Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras
	■ Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 142), y Recomendación núm. 150
1976	■ Establecimiento de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer
1977	■ Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
1979	■ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (en vigor a partir de 1981)

- 
- 1980 ■ Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague)
  - 1981 ■ **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), y Recomendación núm. 165**
  - 1982 ■ **El Plan a Mediano Plazo de la OIT (1982-1987) incluye a las «trabajadoras» como uno de los seis temas mundiales**
  - 1984 ■ **Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) (núm. 169)**
  - 1985 ■ Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi)
    - **Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo, 71.ª reunión de la CIT**
  - 1986 ■ **El Consejo de Administración evalúa los programas de cooperación técnica específicos para las mujeres y recomienda adoptar un enfoque en relación con la mujer en el desarrollo (WID)**
  - 1987 ■ **El Consejo de Administración adopta el Plan de Acción sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo**
  - 1988 ■ **Directrices para la integración de los intereses de la mujer en la concepción de los proyectos de cooperación técnica**
  - 1990 ■ **Convenio sobre el trabajo nocturno (núm. 171), y Recomendación núm. 178**
    - **Inicio del Proyecto Interdepartamental sobre Igualdad de las Mujeres en el Empleo**
  - 1991 ■ **Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, 78.ª reunión de la CIT**
  - 1993 ■ Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena) y Programa de Acción
  - 1994 ■ **Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 175), y Recomendación núm. 182**
  - 1995 ■ Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague)
    - Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)
    - **Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT**
    - **Circular de la Oficina sobre la política y procedimientos en materia de acoso sexual (núm. 543)**
  - 1996 ■ **Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177), y Recomendación núm. 184**
  - 1997 ■ **Inicio del proyecto de cooperación técnica «Más y mejores empleos para las mujeres»**
  - 1998 ■ **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**
    - **Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (núm. 189)**
  - 1999 ■ Protocolo Facultativo de la CEDAW
    - **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), y Recomendación núm. 190**
    - **Establecimiento de la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER)**
    - **Circular de la Oficina sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT (núm. 564)**
  - 2000 ■ Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el Futuro: Copenhague +5 (Ginebra)
    - Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas: Beijing+5 (Nueva York)
    - **Objetivos de Desarrollo del Milenio**
    - **Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183), y Recomendación núm. 191**
  - 2001 ■ **Primera auditoría participativa de género en la Oficina**
  - 2002 ■ **El Consejo de Administración examina el informe sobre la primera auditoría participativa de género en la Oficina**
  - 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, adoptada por la 92.ª reunión de la CIT**
  - 2005 ■ **Instrucciones del Consejo de Administración para el género en la cooperación técnica**
  - 2006 ■ **Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)**
  - 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, 98.ª reunión de la CIT**
-

---

## La igualdad consagrada en los instrumentos internacionales

Durante un período de 35 años, tras la inauguración de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1946) y la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), se adoptó una gran parte de aquellos convenios que interesaban particularmente a las mujeres gracias a la labor de la OIT. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ayudó a codificar la Declaración Universal de Derechos Humanos en un ámbito crítico, a saber, el de la vida laboral. A este convenio le sucedieron otros convenios de la OIT que revestían particular importancia para las mujeres, como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), hasta los Convenios sobre la protección de la maternidad núm. 3, en 1919, núm. 103 en 1952 y núm. 183 en 2000. En el anexo figura una lista de convenios y recomendaciones de la OIT sobre la promoción de la igualdad de género.

Desde el principio, la OIT ha tratado de hallar formas de aumentar su cooperación con otros organismos especializados de las Naciones Unidas y con organizaciones no gubernamentales (ONG) que tienen metas comunes en el programa más amplio para la reducción de la pobreza (véase más abajo). La experiencia ha demostrado que un programa integrado para la reducción de la pobreza y el fomento de la inclusión social forjado en torno a normas y derechos, la promoción de las empresas y el empleo, y la protección social y el diálogo social, en el que la igualdad de género y las alianzas internacionales sean temas constantes, promueve tanto el análisis de las cuestiones principales como la identificación de medidas específicas (OIT, 2003, pág. 102). La OIT ha promovido este enfoque fundamentalmente a través del establecimiento de normas, pero también de actividades de cooperación técnica; de talleres y seminarios nacionales, regionales e internacionales; de la elaboración, el intercambio y la difusión de métodos y materiales de formación innovadores, y de la investigación y la política de apoyo a la igualdad en el trabajo.

En 1970, la OIT comenzó a publicar bibliografías sobre mujeres trabajadoras. En el *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* se proporciona información sobre el papel que desempeñan la OIT y las Naciones Unidas en la promoción de los derechos de las trabajadoras. Este informe se publicó por primera vez en 1994 y se actualizó posteriormente, en 2000 y 2007, como parte de la respuesta de la OIT a la falta de conocimientos sobre los derechos de las mujeres que se puso de relieve como ámbito de preocupación en la Plataforma de Acción de Beijing.

El Programa Global de Empleo se estableció en respuesta a los llamamientos realizados por las Naciones Unidas para que se elaborara una estrategia internacional coherente y coordinada para la promoción de un empleo productivo libremente elegido. La OIT ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de políticas de empleo que tengan en cuenta las consideraciones de género en este Programa, en el que insta específicamente a que se formulen políticas orientadas a los hombres y mujeres susceptibles de ser marginados y excluidos de la vida laboral, y políticas que puedan promover una mayor igualdad, asegurando que los mercados de trabajo estén libres de discriminación.

## Trabajo decente para mujeres y hombres

En respuesta a las condiciones sociales y económicas en continua evolución, la misión de la OIT se centra en la actualidad en la promoción de la justicia social, garantizando un trabajo decente y productivo para todos los hombres y mujeres. El concepto de trabajo decente hace referencia a oportunidades para mujeres y hombres de obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y

---

dignidad humana. Es la contribución distintiva de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas, y lleva adelante el marco de la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague. Este Programa de Trabajo Decente continúa el papel histórico desempeñado la OIT al hacer frente a la discriminación en el trabajo, pero ayuda a comprender mejor los vínculos fundamentales entre el trabajo decente, la reducción de la pobreza y la igualdad de género.

El compromiso de la OIT con la igualdad de género adquiere aún más importancia a la luz de la Declaración Ministerial adoptada por el Consejo Económico y Social (ECOSOC) durante la serie de sesiones de alto nivel. En esta Declaración se reafirmó la determinación de promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas, por considerarlas imprescindibles para lograr el desarrollo sostenible y para luchar contra el hambre, la pobreza y la enfermedad. Se subrayó la importancia que revisten el empleo y el trabajo decente a este respecto: «Estamos decididos a cumplir nuestros compromisos de promover y proteger todos los derechos humanos de la mujer, garantizando para ello, entre otras cosas, el acceso en pie de igualdad al empleo pleno y productivo y al trabajo decente»<sup>2</sup>.

La Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa sienta las bases del apoyo de la OIT a sus mandantes para encarar los desafíos actuales que plantea la globalización. En ella se identifican los cuatro objetivos estratégicos de la OIT a través del Programa de Trabajo Decente — empleo, protección social, diálogo social y tripartismo — como fundamentos de la estrategia, y se subraya que «la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse objetivos transversales en el marco de los objetivos estratégicos». La Declaración de 2008 ha demostrado ser profética en su secuencia cronológica, en vista de la incertidumbre generalizada que impera actualmente en el mundo de la economía y del trabajo. Ofrece unas pautas de carácter mundial para ayudar a prevenir que aumente la desigualdad en los países vulnerables; tiene por objeto «conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera equitativa entre todos», y sitúa la igualdad de género entre los valores fundamentales que deben defenderse<sup>3</sup>.

La actual crisis financiera, económica — y ahora social — ha aumentado la necesidad de adherirse a los principios del trabajo decente, como se demostró en la adopción por la CIT de 2009 de la Resolución titulada «Para recuperarse de la crisis: un pacto mundial para el empleo». Esto se reafirmó nuevamente en la Declaración de los Líderes en la Cumbre de Pittsburgh, en septiembre de 2009, en la que se estableció que: «Acogemos favorablemente la Resolución de la OIT ‘Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo’, adoptada recientemente, y comprometemos a nuestros países a adoptar elementos clave de su marco general para avanzar en la dimensión social de la globalización». En la Declaración continúa subrayándose la necesidad de cooperación internacional, al afirmarse que «Las organizaciones internacionales deberían considerar las normas de la OIT y los objetivos del Pacto para el Empleo en sus análisis de la crisis y pos-crisis y en sus actividades de toma de decisiones».

El hecho de centrarse en el trabajo decente para las mujeres ofrece formas prácticas de acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Beijing y de lograr todos los ODM, en particular el ODM 3 sobre la igualdad entre los sexos. Otros organismos de las Naciones Unidas comprenden cada vez más estas conexiones y trabajan con las

<sup>2</sup> ECOSOC: Período de reuniones sustantivo, Declaración ministerial de la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, julio de 2006, sobre «Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible».

<sup>3</sup> OIT: *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, 98.<sup>a</sup> reunión de la CIT, 2009, pág. 4.

---

mismas. El PNUD, por ejemplo, reconoce y promueve el empleo de las mujeres al ser consciente de sus efectos positivos en la salud y la educación y, por tanto, en varios ODM, tal y como se ilustra en el informe elaborado por la OIT-PNUD (2005). Al preparar el Foro de las Naciones Unidas «La mujer en el año 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI», en Nueva York, la OIT colaboró con la División para el Adelanto de la Mujer (DAW) de las Naciones Unidas con objeto de producir el «Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo: globalización, género y trabajo». Asimismo, la OIT contribuyó una vez más al informe de la DAW titulado «Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo: el control de las mujeres sobre los recursos económicos y su acceso a los recursos financieros, incluidas las microfinanzas», publicado en 2009. En 2005, el PNUD organizó una conferencia mundial en Nueva York «El trabajo no remunerado y la economía: género, pobreza y los ODM», en la que participó la OIT.

El sistema de las Naciones Unidas se propone armonizar mejor las metas nacionales y la cooperación internacional. La idea central es fortalecer y mejorar la cooperación entre los organismos de las Naciones Unidas y sus interlocutores nacionales a través de Evaluaciones Comunes para los Países (ECP) y de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF), así como de revisiones de los ODM y de Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP). El Programa de Trabajo Decente por País define la contribución de la OIT a dichos marcos. Los Programas de Trabajo Decente por País promueven la inclusión de las cuestiones de género en el mundo del trabajo en los programas por países de las Naciones Unidas. El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y la OIT han aunado esfuerzos para incorporar las cuestiones de género y del Programa de Trabajo Decente por País en el proceso de los DELP de la República Unida de Tanzania y Zanzíbar. Esto forma parte del proyecto mundial para integrar el trabajo decente en los DELP, que tiene por objeto aumentar el número de países que incorporan las cuestiones relativas al trabajo decente en sus estrategias orientadas a la lucha contra la pobreza (Informe de la misión de la OIT a la República Unida de Tanzania, por M. Kwar y G. Tonstol, 25-29 de febrero de 2008). La OIT es el principal organismo en la República Unida de Tanzania para el Programa de las Naciones Unidas sobre creación de riqueza, empleo y promoción de la autonomía económica en cuyo marco se inscriben la incorporación de la igualdad de género y el trabajo decente. Además, la OIT está prestando asistencia a todo el sistema de las Naciones Unidas para integrar el empleo y el trabajo decente en sus programas, políticas y actividades, a través, por ejemplo, de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, elaborada a solicitud del ECOSOC (2006) y aprobada por la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) de las Naciones Unidas en abril de 2007, que incorpora ella misma la cuestión de la igualdad de género.

## **2. La OIT y las Conferencias Mundiales sobre la Mujer y después de Beijing**

En el decenio de 1970, hubo un cambio importante en el enfoque de las mujeres adoptado por las Naciones Unidas — lejos de verlas como «objetos» vulnerables, se las consideró actores centrales en todos los aspectos del desarrollo. En 1972, la CSW adoptó una recomendación proveniente del movimiento de organizaciones no gubernamentales que establecía 1975 como el Año Internacional de la Mujer. Este año fue uno de la serie de años temáticos de las Naciones Unidas que caracterizaron los decenios de 1980 y 1990. Esto dio paso a un decenio para las mujeres, y proporcionó a las Naciones Unidas un marco en el que las necesidades y opiniones de las mujeres podían promoverse (Pietila, 2007).

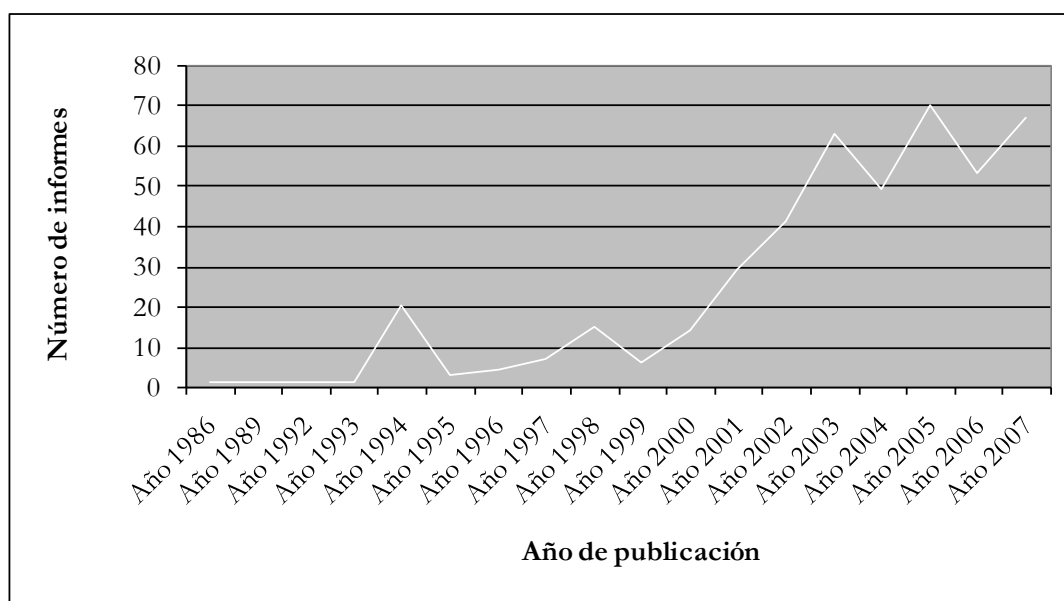
Las Naciones Unidas celebraron conferencias mundiales para el adelanto de la mujer en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), y realizaron un seguimiento de los progresos realizados en períodos extraordinarios de sesiones de la

CSW, en 2000 (Beijing+5) y 2005 (Beijing+10). En la CSW 2010 se examinarán los resultados de Beijing+15. La OIT respondió considerablemente a las oportunidades que ofrecieron estas conferencias a través de la investigación, la publicación de documentos, la financiación de expertos y panelistas, la participación activa y el seguimiento. Por ejemplo, la Conferencia de Nairobi, celebrada en 1985, impulsó la adopción por la OIT de la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (véase el cuadro 1), y su seguimiento con un Plan de Acción en 1987, que establece ampliamente la postura de la Organización en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la mujer.

En el gráfico 1 que figura más abajo se demuestran los vínculos entre la investigación sobre las cuestiones de género llevada a cabo en la OIT antes de las Conferencias de Beijing, Beijing+5 y Beijing+10. Si bien los puntos de investigación se redujeron antes de Beijing+5, su número empezó a aumentar a un ritmo constante después de 2000. Esto obedece a la mejor comprensión de las cuestiones de género dentro de la propia Oficina, lo que se traduce en un mayor apoyo por parte de los altos cargos directivos. El Director General de la OIT, Juan Somavia, ha desempeñado un papel fundamental al definir la misión de la OIT, incluido un firme compromiso con la igualdad de género. En 1999, el Sr. Somavia emprendió la Política sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, que tuvo consecuencias importantes para la Oficina y los mandantes tripartitos.

Con el transcurso del tiempo, la OIT ha seguido los pasos de las Naciones Unidas y ha atribuido menos importancia a las medidas proteccionistas para las mujeres para centrarse en el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Organización ha experimentado asimismo una gran expansión y ha sido testigo de una mayor participación de los países en desarrollo. En el cuadro 2 se proporciona una visión general de las aportaciones preliminares y los ámbitos de interés de la OIT que se pusieron de relieve en estos eventos mundiales, desde Nairobi en 1985 hasta Beijing+10 en Nueva York en 2005, y las medidas de seguimiento de la OIT.

**Gráfico 1. Fecha de publicación de los informes de investigación de la OIT sobre cuestiones de género/relacionadas con las mujeres (progresión)**



**Cuadro 2. Resumen de la contribución de la OIT a las Conferencias Mundiales de las Naciones Unidas sobre la Mujer y después de Beijing**

Evento	Preparación y planificación de la OIT	Ámbitos de interés y acción de la OIT	Medidas de seguimiento de la OIT
<p><b>Nairobi 1985:</b> para examinar y evaluar los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz</p>	<p>En la reunión de la CIT de 1985 se incluyó un punto sobre «Igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo». El informe preparado para la discusión, así como la discusión y las conclusiones, fueron la principal contribución de la OIT a la Conferencia de Nairobi. El informe se centró en tres ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ los progresos realizados desde la adopción por la OIT, en 1975, de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, y de la resolución relativa a un Plan de Acción;</li> <li>■ examen de las políticas y medidas legislativas adoptadas por los gobiernos desde entonces;</li> <li>■ balance de la política y las medidas adoptadas por la OIT a favor de las trabajadoras durante el Decenio para la Mujer.</li> </ul>	<p>La conferencia puso énfasis en los objetivos socioeconómicos de los procesos de desarrollo, proponiendo medidas y acciones integradas en ámbitos de interés para la OIT, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ el empleo y el desempleo, y la importancia de un empleo productivo y libremente elegido;</li> <li>■ la pobreza y la distribución de los ingresos;</li> <li>■ la tecnología, y</li> <li>■ las condiciones de trabajo y la discriminación.</li> </ul> <p>Los objetivos y las medidas de política establecidos en las estrategias concuerdan con muchos de los programas de la OIT y se reflejan en la resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato adoptada en la 71.ª reunión de la CIT. Entre ellos se cuentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la ratificación y aplicación de los convenios y recomendaciones del trabajo pertinentes;</li> <li>■ mejores investigaciones y estadísticas sobre el trabajo y las actividades domésticas;</li> <li>■ el empleo de las mujeres en las zonas rurales y en el sector informal;</li> <li>■ el importante papel que desempeñan organizaciones como los sindicatos, las cooperativas y las asociaciones de las mujeres en la lucha contra la discriminación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Elaboración de medidas en un Plan de Acción sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo, que entonces estaba siendo examinado por el Consejo de Administración de la OIT, y el establecimiento por el Director General de una Comisión Interdepartamental sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato.</li> <li>■ Se redactaron algunos aspectos del Programa y Presupuesto para 1986-1987 previendo las recomendaciones de la Cumbre de Nairobi, por ejemplo, el trabajo sustancial sobre la publicación <i>Womanpower</i> de la OIT, y en los programas y presupuestos ulteriores también se tuvieron en cuenta las estrategias de Nairobi.</li> <li>■ Coordinación con el sistema de las Naciones Unidas mediante la participación de la OIT en exámenes de la puesta en práctica en todo el sistema de las estrategias orientadas hacia el futuro, y asistencia a reuniones periódicas interinstitucionales sobre la mujer: cooperación con la CSW y contribución a su informe.</li> </ul>
<p><b>Beijing 1995</b> Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer</p>	<p>La OIT contribuyó con aportaciones técnicas a las diversas actividades y esfuerzos interinstitucionales realizados en los planos internacional, regional y nacional, pero también organizó una serie de actividades preliminares, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ el Proyecto interdepartamental sobre la igualdad de las mujeres en materia de empleo, de 1992, para generar datos sobre la legislación, la discriminación en el empleo, las brechas salariales, etc.;</li> </ul>	<p>Las 12 esferas de especial preocupación identificadas en la Plataforma de Acción de Beijing (PAB) relacionadas con el mandato de la OIT, pero en particular aquéllas relacionadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ el aumento de la carga de la pobreza para las mujeres;</li> <li>■ las desigualdades en la educación y la formación;</li> <li>■ la participación económica de las mujeres;</li> <li>■ el reparto de las responsabilidades y la toma de decisiones;</li> </ul>	<p>En 1996, el Consejo de Administración de la OIT estableció la orientación estratégica para las actividades de seguimiento de la OIT con miras a la PAB. Se identificaron 12 ámbitos en los que había de centrarse, que se resumen del siguiente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ erradicación de la pobreza y empleo productivo;</li> <li>■ condiciones de trabajo y protección social;</li> <li>■ normas internacionales del trabajo y acción normativa sobre las mujeres trabajadoras.</li> </ul> <p>En ese marco, se pusieron en práctica una serie de programas y proyectos específicos, por ejemplo:</p>

Evento	Preparación y planificación de la OIT	Ámbitos de interés y acción de la OIT	Medidas de seguimiento de la OIT
<b>Beijing+5 Nueva York Mujeres en el año 2000</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ seminarios y reuniones en los planos internacional, regional y nacional;</li> <li>■ una guía práctica de información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras;</li> <li>■ una bibliografía anotada sobre las mujeres trabajadoras y otras publicaciones y documentos de trabajo;</li> <li>■ una proyección sobre las mujeres y el trabajo;</li> <li>■ boletines informativos periódicos para informar a los mandantes de la OIT sobre los preparativos para la Conferencia Mundial;</li> <li>■ orientaciones para ayudar a los comités nacionales a redactar el capítulo sobre el empleo en los informes nacionales;</li> <li>■ publicación como contribución a la Conferencia sobre la igualdad de género en el trabajo: estrategias orientadas al siglo XXI.</li> </ul> <p>Los preparativos de la OIT se basaron en un amplio proceso participativo. El personal proveniente de las regiones y todos los sectores participaron en reuniones consultivas que tuvieron lugar tanto en las regiones como en la sede. Se encomendó una serie de estudios nacionales y se organizó un simposio sobre el trabajo decente para las mujeres durante la 227.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2000). La Oficina de la OIT para la Igualdad de Género publicó un informe especial titulado «Trabajo decente para las mujeres», que se trata de una propuesta para acelerar la aplicación de la PAB.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ los mecanismos nacionales e internacionales;</li> <li>■ la promoción de los derechos humanos de las mujeres;</li> <li>■ la promoción de los derechos de las niñas.</li> </ul> <p>El documento final, en el que se preservan las metas de la PAB, hizo avanzar el programa mundial sobre la igualdad de género en relación con la salud, la eliminación de las violaciones de los derechos humanos, la globalización, y la promoción de la autonomía económica de la mujer. El párrafo 94, b), del documento final contiene una referencia explícita a la ratificación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a convenios de la OIT que son particularmente pertinentes para asegurar los derechos de las mujeres en el trabajo. La OIT organizó una serie de grupos de discusión de alto nivel sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ el trabajo decente para las mujeres;</li> <li>■ la promoción de la autonomía de la mujer y las microfinanzas (con el UNIFEM), y</li> <li>■ el impulso de las medidas orientadas a las mujeres de edad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ el programa internacional sobre «Más y mejores trabajos para las mujeres»;</li> <li>■ la reforma económica y el cambio estructural;</li> <li>■ la promoción del empleo de las mujeres y su participación en fondos sociales, y la inspección del trabajo y la igualdad de derechos para las mujeres.</li> </ul> <p>Desde 1999, las actividades de la OIT encaminadas a poner en práctica la PAB se han extendido a otros ámbitos, en particular, la mujer en los conflictos armados, la mujer y el VIH y el SIDA; el diálogo social, y los acuerdos institucionales y financieros para la incorporación de la perspectiva de género.</p> <p>En su 279.ª reunión, el Consejo de Administración examinó un documento preparado por la Oficina, titulado «Resultados del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas: Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI» (Nueva York, 5-9 de junio de 2000). El informe abarca la participación de la OIT en Beijing+5 y en él se propone un marco para la labor de seguimiento de la OIT. El Consejo de Administración aprobó el seguimiento que prevé la incorporación de las cuestiones relativas a la igualdad de género, en particular las conclusiones e iniciativas pertinentes de Beijing+5 y Copenhague +5, a lo largo del proceso de puesta en práctica del trabajo decente en cuatro ámbitos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ los principios y derechos fundamentales en el trabajo;</li> <li>■ la promoción del empleo y la igualdad de ingresos;</li> <li>■ la protección social, y</li> <li>■ el diálogo social.</li> </ul>

Evento	Preparación y planificación de la OIT	Ámbitos de interés y acción de la OIT	Medidas de seguimiento de la OIT
<b>Beijing+10 Nueva York 2005 en un período extraordinario de sesiones de la CSW</b>	<p>La OIT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ preparó una publicación sobre estadísticas de género en el mundo del trabajo;</li> <li>■ colaboró con el UNIFEM y el PNUD en una publicación titulada «Progreso de las Mujeres en el Mundo», que versó sobre las mujeres, la economía informal y la pobreza;</li> <li>■ redactó un documento para su distribución en la CSW, basado considerablemente en informes pertinentes, investigaciones y otros trabajos, centrado en las mujeres y en la economía en relación con la sección F sobre «economía mujer y la economía» de la PAB. El documento se titula: «El empleo femenino: Tendencias mundiales y acciones de la OIT»;</li> <li>■ realizó evaluaciones inter pares de capítulos sobre los hombres y los niños y la igualdad de género, para su publicación por la DAW, a fin de coincidir con Beijing+10, derivadas de estudios presentados en una reunión de expertos sobre este tema organizada por la DAW en Brasilia en 2003 en colaboración con la OIT, el PNUD y ONUSIDA.</li> </ul>	<p>Un grupo de discusión sobre igualdad de género como una cuestión de derechos humanos, justicia social, eficiencia económica y desarrollo sostenible en cuatro contextos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ los derechos de las mujeres trabajadoras;</li> <li>■ la pobreza, el empleo y la protección social;</li> <li>■ el desarrollo de las capacidades de gestión y del espíritu empresarial de las mujeres;</li> <li>■ el género en respuesta a la crisis y la reconstrucción en países afectados por conflictos.</li> </ul> <p>La OIT copatrocinó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un evento paralelo organizado por varios sindicatos mundiales y la CIOLS en torno al tema «Las voces de las mujeres trabajadoras sobre la Plataforma de Acción de Beijing y el trabajo decente»; con la red mundial WIEGO un evento paralelo organizado por el UNIFEM, titulado: «Trabajo decente para la mujer: el camino hacia la reducción de la pobreza y la promoción de la autonomía de la mujer».</li> </ul> <p>La OIT organizó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un taller orientado al intercambio de información para los responsables de la formulación de políticas, representantes de las Naciones Unidas y de la sociedad civil, y otros participantes en la 49.ª reunión – sobre «Auditorías de género de la OIT: enfoque y lecciones aprendidas de las primeras auditorías de género realizadas en el sistema de las Naciones Unidas»; con el PNUD para los participantes en la CSW: «Cómo realizar auditorías participativas de género», en inglés y francés.</li> </ul> <p>La OIT participó en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ una reunión de planificación, celebrada el 3 de marzo de 2005 por el UNIFEM, sobre la «Promoción de los derechos y la participación de las mujeres migrantes en la región de América Latina y el Caribe»;</li> </ul>	<p>Tuvo lugar un taller intersectorial/regional para la celebración de consultas sobre cuestiones de género, y se organizaron asimismo otros talleres en las regiones, con objeto de elaborar y consolidar planes y de movilizar recursos para la puesta en práctica de la estrategia de seguimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ En lo que respecta a la educación y formación de las mujeres, la cooperación técnica de la OIT está promoviendo el acceso a la alfabetización, y las calificaciones profesionales y empresariales para las mujeres — inclusive con discapacidades y el VIH/SIDA —, y está preparando una publicación sobre el género y el desarrollo de las calificaciones. También está en curso de preparación un documento sobre las cuestiones de género, las calificaciones y el empleo de los jóvenes, y un módulo de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género.</li> <li>■ La OIT está apoyando la promoción de la autonomía económica y la mayor participación de las mujeres empresarias en los negocios y en el desarrollo del sector privado en África, y está desplegando esfuerzos para mejorar el entorno de apoyo empresarial para las mujeres empresarias en todo el mundo, y elaborando programas para mejorar la participación, y el apoyo, de las mujeres empresarias en las organizaciones de empleadores en diversos países.</li> <li>■ La OIT ha trabajado en una expansión del Indicador 11 del ODM sobre la proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola, para incluir a las mujeres en el empleo total — es decir, para abarcar asimismo el empleo agrícola, el empleo independiente y el empleo informal.</li> </ul>

Evento	Preparación y planificación de la OIT	Ámbitos de interés y acción de la OIT	Medidas de seguimiento de la OIT
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ se preparó un documento de sesión para la reunión de la CSW sobre los 12 ámbitos de interés de la PAB;</li> <li>■ la OIT contribuyó a un informe para la 49.ª reunión de la CSW preparado por el Secretario General de las Naciones Unidas en torno al tema: «Logros, desafíos y estrategias de futuro para la labor del sistema de las Naciones Unidas en el seguimiento y la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Beijing».</li> </ul>	

Fuentes: OIT (1987): «The ILO and women workers», Nota informativa; OIT (1995): «Igualdad de género en el trabajo: Estrategias orientadas al siglo XXI»; OIT (2000): «Trabajo decente para la mujer: Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Beijing», Oficina para la Igualdad de Género; OIT (noviembre de 2000): «Resultados del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas: La mujer en el año 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI» (Nueva York, junio de 2000), documento GB.279/ESP/4, 279.ª reunión; OIT (sin fecha): «Iniciativas de la OIT vinculadas con Beijing+10», documento interno.

### 3. La OIT y los foros de colaboración interinstitucional

La OIT ha apoyado activamente los foros de colaboración celebrados entre los organismos de las Naciones Unidas, y ha intercambiado ideas y promovido enfoques y temas como la incorporación de la perspectiva de género y las mujeres en el trabajo, la gestión basada en resultados y las auditorías participativas de género (APG) con otros organismos de las Naciones Unidas. A través de su participación en la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad de género (IANWGE) desde su creación, hace más de nueve años, ha ayudado a elaborar programas y a conseguir la iniciación y la supervisión de programas. Con frecuencia, los organismos que participan en la IANWGE solicitan asesoramiento a la OIT sobre la incorporación de las consideraciones de género en sus programas y planes de acción. A menudo se invita a la Organización a participar en grupos de trabajo, por ejemplo, sobre la violencia contra las mujeres, el acoso sexual, y género y migración. Antes de la existencia de la IANWGE, existía una sólida red de mujeres en el desarrollo (WID) entre organismos como el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el UNIFEM, el PNUD, la FAO (algunas veces el BM) y la OIT, y se mantenía un contacto permanente con asesores en materia de WID (también con la comunidad de donantes, bilateralmente). Tenían lugar numerosos intercambios y conversaciones con el personal directivo respectivo de diferentes organismos, a los que la solidaridad de WID ayudaba a avanzar. En un análisis de las solicitudes presentadas a la OIT para que facilitara contribuciones por escrito y participara en eventos relacionados con la igualdad de género y la atribución de competencias a las mujeres entre 2000 y 2008 se muestran 28 temas específicos, muchos de ellos relacionados con el compromiso constante, y algunos excepcionales. Las invitaciones provenían de nueve organismos diferentes, como el ECOSOC; el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de las Naciones Unidas; la DAW; la CSW; el ACNUR y las Naciones Unidas, incluida la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer.

---

Entre los ejemplos de compromiso actual de la OIT en materia de igualdad de género y promoción de la autonomía de la mujer se cuentan los siguientes:

- miembro de pleno derecho de la IANWGE;
- contribución periódica a informes clave del sistema de las Naciones Unidas, inclusive de la Asamblea General y el Consejo de Seguridad, y del Secretario General;
- promoción del Programa de Trabajo Decente de la OIT y participación activa de los mandantes en los procesos en los países de las Naciones Unidas relacionados con la igualdad de género en el empleo y el trabajo decente;
- participación como miembro activo en el Equipo de tareas del GNUD sobre igualdad de género (aunque la condición actual de este Equipo de tareas no está clara);
- promoción de los esfuerzos interinstitucionales a través del ECOSOC sobre la incorporación de la perspectiva de género, la potenciación de la capacidad de acción de las mujeres y la igualdad de género (en particular, dado que el tema del ECOSOC para 2010 es la igualdad de género);
- contribuciones a la red de recursos humanos de la JJE de las Naciones Unidas, cuyos miembros se han comprometido a promover la igual participación de las mujeres y los hombres en sus respectivas organizaciones;
- preparación para los períodos de sesiones anuales de la CSW;
- participación como miembro activo en el Comité de Evaluación de Programas del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer, y
- participación como miembro activo en el Equipo de Tareas Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre las Adolescentes <sup>4</sup>.

#### Recuadro 1

En la Resolución A/63/311 sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas aprobada por la Asamblea General el 14 de septiembre de 2009 se pone de relieve el fortalecimiento de las instituciones para la igualdad de género mediante la creación de una nueva entidad para las cuestiones de género. Los 192 países acordaron crear una «entidad compuesta», integrada por la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, la División para el Adelanto de la Mujer, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el Instituto Internacional de las Naciones Unidas para la Investigación y la Formación para el Adelanto de la Mujer. El organismo será dirigido por un Secretario General Adjunto que rendirá cuentas directamente al Secretario General. Esto indica que las cuestiones de género se discutirán más que antes en las reuniones interinstitucionales de alto nivel como la JJE, que congrega a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En la resolución se solicita al Secretario General, Ban Ki-moon, que redacte una propuesta en la que especifique los detalles de la entidad compuesta, con un organigrama, y que contenga información detallada sobre la financiación y la composición de la junta ejecutiva para la supervisión de las actividades. Se había encomendado a un comité directivo la redacción del documento, que había de someterse al Secretario General a finales de diciembre de 2009.

En la resolución, que tiene por objeto mejorar la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, se expresaba la preocupación de la Asamblea General por el fortalecimiento de los acuerdos institucionales para apoyar la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer, y por el compromiso con dicho fortalecimiento. A nivel de los países, los representantes de la nueva entidad para las cuestiones de género serán responsables tanto de la política como de las aportaciones técnicas, por lo que se eliminará la duplicación que existe actualmente entre la Secretaría de las Naciones Unidas y el UNIFEM. Por ejemplo, tanto la Secretaría de las Naciones Unidas — DAW — como el UNIFEM se centran en combatir la violencia contra las mujeres; esto no sólo crea una duplicación, sino que también genera confusión.

<sup>4</sup> Véase [www.unicef.org/adolescence/files/Fact\\_Sheet\\_Final.pdf](http://www.unicef.org/adolescence/files/Fact_Sheet_Final.pdf).

La nueva entidad para las cuestiones de género debería racionalizar la colaboración con los organismos de las Naciones Unidas, aunque aún no se han discutido las modalidades de dicha colaboración. La OIT prevé captar este dinamismo e impulsar sus unidades en la sede y en las oficinas exteriores para renovar su compromiso con la posición de la Oficina como líder en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo con la nueva entidad para las cuestiones de género y en el marco de los esfuerzos interinstitucionales. A fin de asegurar una presencia firme y efectiva, la OIT aporta elementos sustantivos para su examen a nivel internacional. Ha aportado contribuciones considerables en lo referente a la promoción de las cuestiones de género a través de sus cuatro objetivos estratégicos, mediante el fortalecimiento de las relaciones con los interlocutores sociales nacionales e internacionales de la OIT y con los gobiernos. Ha creado alianzas con el sistema de las Naciones Unidas y ha fortalecido su labor mediante proyectos de cooperación técnica y actividades de apoyo. También pretende ser un generador fundamental de investigaciones sobre temas relativos a la igualdad de género; la enorme capacidad de investigación de la Oficina le permitirá posicionarse asimismo como un interlocutor clave con la nueva entidad.

## **Mecanismos y enfoques promovidos por la OIT en colaboración con las Naciones Unidas**

### ***Incorporación de la perspectiva de género***

Si bien suele citarse la Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 por haber impulsado la incorporación de la perspectiva de género como estrategia preferida para lograr la igualdad de género, la OIT ha estado tomando medidas desde mediados del decenio de 1980 para institucionalizar la integración de las consideraciones de género. Entre estas medidas se cuentan la creación de nuevas posiciones, la elaboración de directrices y la facilitación de formación en materia de género. El establecimiento de datos concluyentes a través de la investigación fue otra estrategia que siguió la OIT, como los esfuerzos desplegados para asignar un valor monetario al trabajo de las mujeres no contemplado en las estadísticas económicas (Razavi y Miller, 1995). Esta investigación propició que se prestara atención al alcance del trabajo productivo de las mujeres, y fue utilizada por otros organismos de las Naciones Unidas, como la FAO y el PNUD, para subrayar el papel que desempeñan las mujeres en el desarrollo.

En 1995 se elaboraron unas nuevas directrices para la integración de las cuestiones de género en la concepción, la supervisión y la evaluación de los programas y proyectos de la OIT, poniéndose énfasis en el análisis y la planificación de las cuestiones de género. Las directrices estuvieron orientadas a integrar las preocupaciones de las mujeres en las actividades realizadas en toda la organización, y no sólo en los proyectos. La OIT ha sido coherente en la medida en que la incorporación de la perspectiva de género como estrategia no excluye la utilización de las actividades específicas para las mujeres y/o las medidas de discriminación positiva en los casos en los que las mujeres se encuentran en una posición de desventaja. Así pues, la organización ha sido una precursora en el establecimiento del doble enfoque de la incorporación de la perspectiva de género y de intervenciones específicas, defendido ulteriormente por la mayoría de los organismos de las Naciones Unidas y por organismos bilaterales. Por lo tanto, se le ha considerado pionera y una fuente de buenas prácticas en lo que respecta a la integración de las consideraciones de género y, con el transcurso de los años, otros organismos de las Naciones Unidas han solicitado con regularidad asesoramiento y orientación a la OIT, y le han pedido que participe activamente en los esfuerzos de colaboración posteriores a Beijing realizados por el personal de los organismos de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género. Entre los ejemplos de solicitudes presentadas a la OIT para que intercambie buenas prácticas y enseñanzas extraídas de sus esfuerzos para incorporar la perspectiva de género se cuentan el apoyo prestado a la elaboración del plan de acción sobre igualdad de género de la UNESCO y el PNUD (2007) y una solicitud proveniente del FIDA para dar una presentación en un seminario celebrado en Roma, en mayo de 2007, «En busca de nuevas perspectivas: taller sobre la incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la

---

autonomía de la mujer». Esto se incorporó en recomendaciones para la futura estrategia del FIDA para la integración de la perspectiva de género y la atribución de competencias a las mujeres en su Marco Estratégico 2007-2010.

La OIT ha sido uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas en reconocer que, si bien el fin último de dedicar esfuerzos a la igualdad de género es la justicia social, también es beneficioso alegar razones de orden económico. Por ejemplo, en un documento presentado al Consejo de Administración en 1994 sobre el papel en continua evolución de las mujeres en la economía se proporciona un análisis de las consecuencias en la eficiencia y el crecimiento del empleo de las mujeres en los hogares y las empresas, en los planos nacional e internacional. Además del Banco Mundial, la OIT fue uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas en utilizar el argumento de las ventajas económicas junto con el argumento de la justicia social, pero este enfoque es promovido en la actualidad en foros como la CSW, así como en políticas, estrategias y planes de acción recientes de los organismos de las Naciones Unidas (por ejemplo, el PNUD, la FAO, el UNICEF, la UNESCO, etc.).

### ***Gestión basada en resultados***

La OIT fue uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas en incorporar la perspectiva de género en un enfoque de la gestión basada en resultados. Con el transcurso de los años, su experiencia en este ámbito ha sido aprovechada por organismos individuales de las Naciones Unidas, pero también por la IANWGE, en la que la OIT es miembro de un Grupo de Trabajo encargado de fortalecer este enfoque en los organismos de las Naciones Unidas (en una sección posterior sobre la IANWGE se proporcionan más detalles al respecto).

En un examen realizado en 2006 de las actividades de programación de la OIT se puso de relieve que el enfoque de la gestión basada en resultados apoyaba que la igualdad de género se hiciera explícita en la cadena de resultados (Gaynor, 2006). Se mostró que, si bien podían realizarse mejoras, las cuestiones de género se incorporaban cada vez más en los programas y presupuestos de la OIT de un bienio al otro, que más de un tercio de los resultados obtenidos en 2006-2007 tenían en cuenta la perspectiva de género, y que se utilizaban cada vez más indicadores que tomaban en consideración la dimensión del género.

Una de las disciplinas de la gestión basada en resultados es ser explícito acerca de los grupos seleccionados/beneficiarios. Un buen ejemplo del modo en que esto promueve la igualdad de género se proporciona en el Programa y Presupuesto para 2006-2007 de la OIT, que contiene una referencia sistemática a «las mujeres y los hombres», mientras que en otros documentos contemporáneos de los organismos de las Naciones Unidas suele observarse una tendencia a centrarse en los beneficiarios de un modo más genérico (los «pobres», los «hambrientos», los «niños»). Tras el enfoque neutral en lo que respecta al género de los organismos de las Naciones Unidas subyace el hecho de que las mujeres trabajan en los sectores formal e informal, proporcionan alimentos y trabajan en la agricultura, y de que participan en los movimientos de la sociedad civil y desempeñan otros papeles, muchos de ellos diferentes a los de los hombres. La OIT ha promovido asimismo la importancia que reviste diferenciar entre niños y niñas, en vista de la discriminación sistemática de la que son objeto las niñas en muchos países.

---

## **Auditoría participativa de género de la OIT**

La metodología para las auditorías participativas de género (APG) elaborada por la OIT ha contado con el firme apoyo del sistema de las Naciones Unidas. La OIT ha respondido a muchas invitaciones para intercambiar experiencias y/o impartir formación sobre la metodología, por ejemplo, en el ECOSOC de 2004 y 2007; la 49.<sup>a</sup> reunión de la CSW en 2007; en relación con «Camino a seguir» de la RCS 1325, Nueva York, 2006; y en la reunión de Santiago, en 2007, que se centró en el sistema de las Naciones Unidas en América Latina y en la que se recurrió a la videoconferencia para llegar a 13 países. Se han facilitado presentaciones y/o formación a grupos interinstitucionales del sistema de las Naciones Unidas en Pakistán (2006, 2007); Beijing (2006); Moscú (2006); Yemen, Filipinas (2006, 2007); Mozambique (2008); Kirguistán (2008); Zambia (2008) y Nigeria (2008), Viet Nam (2008) y Albania (2009) y Etiopía (2009), y cada año han participado más organizaciones y países. Este instrumento se centra en fortalecer la rendición de cuentas en lo que respecta a la igualdad de género. En Filipinas, la OIT actúa como Presidente del Grupo Interinstitucional de las Naciones Unidas y, como tal, ha participado en APG realizadas por ONUSIDA, el PNUD y ONU-HABITAT como parte de la contribución de la OIT a la colaboración interinstitucional.

Se organizaron y celebraron talleres orientados a la formación de facilitadores de las APG en Cabo Verde, Etiopía, Malawi, Mozambique, Nigeria, Rwanda y República Unida de Tanzania<sup>5</sup>. Cuatro de estos países participan en la iniciativa «Unidos en la Acción». Malawi y Etiopía también se han convertido en «países con iniciativa propia» en lo que respecta a «Unidos en la Acción». Nigeria también está elaborando un programa orientado a esta iniciativa. Asimismo, la Oficina para la Igualdad de Género pudo prestar, en cierta medida, asistencia técnica conexas para las APG en algunos de estos países. Por ejemplo, en Nigeria, cuando se auditó al mismo tiempo a ocho organismos de las Naciones Unidas, asistieron dos expertos de la Oficina para la Igualdad de Género para prestar apoyo y asesoramiento. Además, la Oficina documentó el proceso de las APG en Mozambique y la República Unida de Tanzania.

Las APG se reconocen claramente como una contribución importante de la OIT a los esfuerzos conjuntos realizados por los organismos de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género. A través del proceso arriba mencionado, la OIT ha tratado de asegurar que el UNCT siga dirigiendo el proceso y que el papel de la OIT sea contribuir a este esfuerzo común. Esto ha facilitado a la OIT un punto de acceso estratégico para participar en procesos de las Naciones Unidas, concretamente en países en los que la OIT no tiene una presencia permanente, por ejemplo, en Cabo Verde, Malawi y Rwanda.

Particularmente en el esfuerzo arriba mencionado, los mandantes de la OIT han participado de manera continua — tanto en la formación de los facilitadores de las APG como en la aplicación efectiva de las APG. En algunos países, cuando ha sido apropiado, se han organizado talleres de formación más amplios para facilitadores de las APG, tras los cuales se han realizado APG de las organizaciones constitutivas (por ejemplo, Mozambique y la República Unida de Tanzania). Este esfuerzo ha sido esencial para que la OIT aliente a los mandantes tripartitos a tomar parte en la labor realizada por el UNCT.

<sup>5</sup> La formación de los facilitadores integrantes fue apoyada asimismo a través del proyecto para la incorporación de la perspectiva de género.

**Recuadro 2**  
**Auditoría Participativa de Género (APG) <sup>1</sup>**

La OIT ha elaborado una metodología para las auditorías participativas de género (APG), la cual, a través de un enfoque de aprendizaje participativo y organizativo, contribuye a la promoción de actividades de programación coherentes sobre la incorporación de la perspectiva de género y a la generación de una responsabilización institucional en cuanto a las iniciativas en pos de la igualdad de género <sup>2</sup>. La metodología se ha institucionalizado como instrumento de supervisión basada en resultados para las unidades y las oficinas exteriores de la OIT, y ha demostrado ser un medio eficaz para contribuir al avance de las cuestiones de género en el cumplimiento de los mandatos de la OIT y sus mandantes.

En la séptima reunión de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad de género de las Naciones Unidas, celebrada en Nueva York, en febrero de 2008, y en el contexto de la elaboración de normas en todo el sistema para la incorporación de la perspectiva de género en pos de la igualdad de género, se propuso que el sistema de las Naciones Unidas adoptara el instrumento de las APG de la OIT como una intervención valiosa para realizar una evaluación más general de los resultados obtenidos en lo tocante a la igualdad de género. Además, se subrayó la APG como un complemento estratégico para la aplicación de los indicadores de resultados en materia de igualdad de género (un sistema de anotación) del UNCT tal y como habían sido aprobados por el Grupo de Trabajo sobre Programas y Políticas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

En este contexto, la OIT, a través de su red de oficinas exteriores, ha celebrado consultas con el UNCT en varios países — inclusive un grupo de países piloto de la iniciativa «Unidos en la Acción» de las Naciones Unidas — <sup>3</sup> sobre la posibilidad de adoptar las APG como una herramienta para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de programación de las Naciones Unidas en los países. Esto ha conducido a un proceso de dos niveles que conlleva la formación del personal de las Naciones Unidas sobre la metodología para las APG y la ulterior aplicación de las APG con organismos individuales de las Naciones Unidas o Programas Conjuntos de las Naciones Unidas.

<sup>1</sup> Para obtener información más detallada sobre la metodología para las APG de la OIT, véase la descripción proporcionada en: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—gender/documents/publication/wcms\\_101030.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—gender/documents/publication/wcms_101030.pdf). El *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT* puede consultarse en: [www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf](http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf) (en inglés). <sup>2</sup> OIT: *Auditoría Participativa de Género: Herramienta para la introducción de cambios institucionales*, Oficina para la Igualdad de Género, (Ginebra, sin fecha). <sup>3</sup> Hasta agosto de 2009, la APG había sido introducida con éxito por la OIT, y adoptada por los UNCT, en Cabo Verde, Etiopía, Kenya, Malawi, Mozambique, Nigeria, República Unida de Tanzania, Rwanda y Zimbabwe. Asimismo, la APG había sido presentada a las entidades conjuntas para la igualdad de género de las Naciones Unidas (Grupo de Trabajo sobre la Igualdad de Género de las Naciones Unidas o entidades similares) en Indonesia, Kirguistán, Yemen y Zambia.

En el Yemen, la OIT y el UNFPA colaboraron con interlocutores nacionales para elaborar una metodología nacional adaptada, basándose en los enfoques de ambos organismos, y las dos organizaciones impartieron conjuntamente formación a los facilitadores de auditorías de género. De conformidad con la información proporcionada por los usuarios y los facilitadores de auditorías, la metodología para las auditorías de la OIT era completa y detallada y fácil de seguir; la formación era intensa; el manual estaba orientado al usuario, y el enfoque participativo era «particularmente pertinente para el Yemen, donde era necesario sensibilizar en gran medida a los mandos intermedios y los directivos sobre las cuestiones de género». La metodología del UNFPA mejoró la metodología de la OIT en términos de aspectos cuantitativos (fuente: Información actualizada sobre auditorías de género, enero de 2008, OIT, Yemen).

En Kirguistán, a solicitud del PNUD, la OIT organizó y llevó a cabo un taller de formación de facilitadores de APG para interlocutores gubernamentales y de la sociedad civil, en un esfuerzo por impulsar el empleo de los jóvenes. Posteriormente, ambos organismos elaboraron un Memorando de Entendimiento para proporcionar conocimientos técnicos a estos interlocutores. Esto condujo a una amplia APG de la estructura parlamentaria de Kirguistán y de sus comités y departamentos clave.

En 2004-2005, la OIT respondió a una solicitud para tomar la iniciativa en una APG de todo el sistema de las Naciones Unidas en Zimbabwe, durante la cual se auditó a 11 organismos de las Naciones Unidas, «al nivel del Equipo de las Naciones Unidas en el país en Zimbabwe, la auditoría de género fortaleció nuestra capacidad institucional para la

---

igualdad de género en nuestras políticas, programas y estructuras» (Coordinador Residente (CR), UNCT Zimbabwe, 2006). El Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre el Género en Zimbabwe hizo un seguimiento de las recomendaciones dimanantes de las auditorías de género. Las auditorías de género han suscitado interés fuera del Equipo de las Naciones Unidas en el país. En 2007, el Consejo Empresarial de Zimbabwe sobre el SIDA (una asociación integrada tanto por pequeñas y grandes empresas privadas, como por sindicatos de trabajadores establecidos para hacer frente al VIH y el SIDA en el mundo de trabajo) se dirigió al UNIFEM, la OIT, el ONUSIDA y el UNICEF para apoyar las auditorías de género de algunas de sus empresas miembros. El UNCT se encargó de dar curso a esta solicitud, que fue dirigida por la OIT. La OIT, el UNIFEM, el UNICEF y el ONUSIDA prestaron apoyo técnico y financiero a la misma iniciativa.

Existen datos concluyentes acerca de que las auditorías de género están teniendo resultados positivos en los organismos de las Naciones Unidas. A continuación se proporcionan extractos de respuestas de los organismos a un cuestionario preparado en 2007 que realiza un seguimiento de las auditorías de género llevadas a cabo en Zimbabwe <sup>6</sup>:

- En algunos organismos, los resultados de las auditorías de género han sido sumamente interesantes. En la actualidad se están desplegando claros esfuerzos para incorporar las cuestiones de género, insistiéndose en la dimensión del género de los proyectos y programas. El PNUD creó el puesto de Especialista en Cuestiones de Género. Asimismo, cuenta en la actualidad con una unidad sobre Gobernanza e Incorporación de la Perspectiva de Género. El PNUD llevó a cabo un taller de formación orientado a los miembros de su personal sobre igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género. También ha hecho extensiva la formación a nuevos interlocutores gubernamentales y de las ONG. El PNUD está apoyando un proyecto de presupuesto que tenga en cuenta la dimensión del género (PNUD).
- La auditoría fue útil en la medida en que obligó a los organismos a examinar la situación con cierta perspectiva y a reflexionar sobre cómo abordan las cuestiones de género en su trabajo. En la mayoría de los casos, los organismos se apresuran a afirmar que tienen en cuenta la dimensión del género, sin mostrar realmente lo que quieren decir en la práctica. La auditoría permitió la autocrítica. Algunos organismos afirmaron que habían cambiado su modo de proceder tras las recomendaciones dimanantes de las auditorías (UNFPA).
- La auditoría generó un intenso diálogo en relación con la comprensión de las cuestiones de género y con el modo de incorporar las consideraciones de género al cumplir el mandato de la organización. Asimismo, la organización ha establecido indicadores de supervisión para asegurar la puesta en funcionamiento (UNICEF).
- Se ha comprendido mejor «cómo» incorporar la perspectiva de género. El UNIFEM ha recibido algunas solicitudes de informes y materiales adicionales para apoyar la integración de la cuestión del género en algunos organismos. Algunos colegas del Grupo Temático sobre el Género señalaron que habían aumentado la confianza y el apoyo a sus organismos. Las auditorías han tenido el mayor efecto a nivel de programación, ámbito en el que se han realizado esfuerzos concertados para propiciar actividades de programación (UNIFEM).

<sup>6</sup> Extractos de cuestionarios rellenos en respuesta a un estudio realizado para la OIT por M. McDonald, consultor (2008).

**Recuadro 3**  
**Estudio de caso sobre las APG: Malawi \***

Hasta la fecha, Malawi podía considerarse el país de mayor éxito en términos de aplicación de las APG y de sus efectos ulteriores. La OIT es un organismo no residente de las Naciones Unidas apoyado por la Oficina de la OIT en Lusaka (Zambia). La labor del personal de Cooperación Técnica de la OIT establecido en Malawi se centra en el VIH/SIDA y el trabajo infantil.

La labor colectiva realizada por el sistema de las Naciones Unidas se divide en cinco grupos, en lugar de Programas Conjuntos (PC) (además de un PC sobre supervisión y evaluación). El Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre el Género (UNGG), integrado por ocho organismos de las Naciones Unidas residentes (PMA, OMS, FAO, UNICEF, PNUD, UNFPA, ONUSIDA, UNHCR), previó realizar una amplia evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en Malawi. En 2008, el UNGG había determinado que antes de que emprendieran algunos programas conjuntos sobre cuestiones relacionadas con el género, necesitaban en primer lugar información básica y una evaluación del modo en que las Naciones Unidas estaba teniendo en cuenta la dimensión del género y promoviendo la autonomía de la mujer. El UNGG recurrió a la OIT porque consideró que las APG podrían ser un instrumento útil para dicha evaluación.

Por lo tanto, el UNGG organizó un taller de formación para facilitadores de auditorías, apoyado por la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT, en febrero de 2009. Tras impartirse formación a los facilitadores, los ocho organismos residentes de las Naciones Unidas realizaron auditorías de género. Se redactó un informe refundido de las ocho auditorías. Muchos de estos organismos pusieron en práctica ulteriormente las recomendaciones dimanantes de estas auditorías. Representantes de dos ministerios gubernamentales (agricultura y género) también participaron en estas auditorías, que sirvieron como un proceso de aprendizaje para las personas provenientes de estos ministerios.

Las APG impulsaron la actividad en torno a la igualdad de género entre los organismos de las Naciones Unidas en Malawi, y algunas actividades conjuntas realizadas posteriormente. Todo el sistema de las Naciones Unidas en Malawi ha realizado progresos en términos de igualdad de género. Un punto focal para las cuestiones de género de ONUSIDA señaló que la formación y las ocho auditorías posteriores habían fortalecido las relaciones entre los organismos de las Naciones Unidas. El Representante Residente Adjunto del PNUD afirmó que antes de la iniciativa «Unidos en la Acción» en Malawi, los papeles desempeñados por los organismos de las Naciones Unidas en Malawi en lo que respecta a brindar apoyo a la igualdad de género estaban fragmentados. Un representante del UNFPA señaló que las actividades de APG realizadas en Malawi ilustraban que era posible aunar esfuerzos y poner en práctica la iniciativa «Unidos en la Acción». El presidente del UNGG indicó que la auditoría les había ayudado a ser más sistemáticos en términos de planificación conjunta. Asimismo, la auditoría les proporcionó una base para la futura supervisión de los progresos, y contribuyó a la elaboración de una estrategia de las Naciones Unidas sobre las cuestiones de género (que contiene un componente de la incorporación de la perspectiva de género y un componente de la atribución de competencias a las mujeres) acompañada de un plan de acción. La estrategia de las Naciones Unidas sobre las cuestiones de género para Malawi se presentará en la próxima reunión del UNCT para su aprobación (octubre de 2009). Una vez aprobada la estrategia, se prevé poner en práctica un plan de acción sobre igualdad de género a principios de 2010.

\* U. Murray: Informe Final de Evaluación, *Gender Mainstreaming in DFID-ILO Partnership Framework Agreement (2006-2009)*, (Ginebra, 2009), pág. 22.

## ***Día Internacional de la Mujer de las Naciones Unidas***

El origen del Día Internacional de la Mujer (DIM) puede remontarse al 8 de marzo de 1857, fecha en que las trabajadoras de la industria textil de la ciudad de Nueva York se manifestaron en contra de las condiciones de trabajo precarias. Este día se ha convertido en una ocasión para sensibilizar al público en general y celebrar la historia de las mujeres como agentes que marcan la historia tanto en los países en desarrollo como desarrollados. Durante muchos años, las Naciones Unidas han celebrado el DIM para coordinar los esfuerzos internacionales encaminados a defender los derechos de la mujer y a fomentar su participación en los procesos económicos, políticos y sociales.

La sede de la OIT y sus oficinas exteriores han celebrado eventos para conmemorar este día que han gozado de un gran reconocimiento, poniendo énfasis en el papel y los logros de las mujeres en un ámbito particular de trabajo, o asociando los eventos con la labor continua de la OIT en materia de igualdad de género y mejorando la situación de las

---

mujeres en el mundo del trabajo. La OIT ha vinculado algunos de estos eventos con temas de las Naciones Unidas en el pasado, por ejemplo, con el tema de 2006 «Mujeres y participación en la toma de decisiones: enfrentando los desafíos, generando el cambio». Algunas veces, la OIT añade su propia visión de los temas de las Naciones Unidas. En 2008, el tema de las Naciones Unidas fue «Financiación a favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer», y el tema de la OIT fue «La inversión en trabajo decente para las mujeres es una medida no sólo correcta, sino inteligente». En 2009, la economía de la prestación de cuidados/el reparto de las responsabilidades, en particular relacionadas con el VIH, fue el tema original de las Naciones Unidas; el tema de la OIT fue «Trabajo y familia: compartir es la mejor forma de cuidar».

La sede de la OIT también está firmemente establecida en la comunidad de Ginebra para celebrar con regularidad eventos en relación con el DIM. Entre los oradores invitados en el pasado se cuentan Mary Robinson, antigua Presidenta de Irlanda y Alta Comisaria de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; Gro Harlem Brundtland, antiguo Primer Ministro de Noruega y Director General de la Organización Mundial de la Salud; Shirin Ebadi, abogada iraní, activista pro derechos humanos y Premio Nobel, y Carla del Ponte, ex Fiscal Jefe del Tribunal Penal Internacional en la antigua Yugoslavia.

## **Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad de género**

La experiencia de la OIT en lo que respecta a la integración de las consideraciones de género en la gestión basada en resultados se ha utilizado para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de programas, supervisión y presentación de informes en los organismos del sistema de las Naciones Unidas. Junto con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), la OIT ha gestionado conjuntamente el Grupo de Trabajo sobre la integración de las consideraciones de género en los sistemas de gestión basada en resultados de la IANWGE de las Naciones Unidas, que se trata de un grupo de trabajo interinstitucional cuyo objetivo es identificar buenas prácticas en la elaboración de programas que tengan en cuenta la perspectiva de género dentro del sistema de las Naciones Unidas<sup>7</sup>. Esto conllevó un estudio preliminar de 11 organismos de las Naciones Unidas, que examinaron sus políticas y estrategias sobre las cuestiones de género, la elaboración de sus presupuestos ordinarios, la elaboración de fondos extrapresupuestarios, y la supervisión, evaluación y presentación de informes<sup>8</sup>. El Grupo de Trabajo sigue actuando como foro para el intercambio de información sobre buenas prácticas en materia de integración de las consideraciones de género.

Asimismo, la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género se mantiene habitualmente en contacto con la IANWGE sobre una serie de cuestiones relacionadas con la política y estrategia sobre la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas, aporta con regularidad contribuciones a las reuniones anuales de la Red, y establece contactos con sus miembros. En un informe elaborado por la IANWGE en 2000 se concluyó, tras examinar 27 entidades de las Naciones Unidas, que se prestaba escasa atención a la igualdad de género en los procesos de elaboración de los programas y presupuestos, pero que la OIT constituía un ejemplo de buenas prácticas (IANWGE, 2000, citado en Jain, D 2005).

En el cuadro 3 se muestra la representación de la OIT en la composición de los grupos de trabajo, en febrero de 2008.

<sup>7</sup> OIT, OSIS, HABITAT, ACNUR, OMS, CEPA, CESPASO, UNFPA, INSTRAW, FAO, UNESCO, UNIFEM, OSAGI, DESA/STAT, DAW; el PMA se unió posteriormente.

<sup>8</sup> Fuente: presentación en Power Point realizada por la OIT, 2006.

**Cuadro 3. Representación de la OIT en los grupos de trabajo y equipos de tareas de la IANWGE (2008-2009)**

<b>Grupos de trabajo y equipos de tareas de la IANWGE</b>	<b>Papel de la OIT</b>
Igualdad de género y ODM (desde 2003)	Miembro
Actividades sobre bases de datos, inclusive Women Watch (desde 1997)	Miembro
Desarrollo de las capacidades para la integración de las consideraciones de género (desde 2008)	Aportaciones
Grupo de Trabajo <i>ad hoc</i> sobre un plan de acción sobre igualdad de género (desde 2008)	Aportaciones

### **Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de las Naciones Unidas**

La OIT fue miembro activo del Equipo de tareas del GNUM sobre igualdad de género y, aunque éste se disolvió en 2007, se volvió a reunir en 2009. Apoyó a los UNCT en la elaboración de marcos de asistencia que tuvieran en consideración la dimensión de género, y en la utilización de estrategias para la integración de las consideraciones de género. El Equipo de tareas finalizó una serie de indicadores de resultados en materia de igualdad de género, así como una guía de usuario y una estrategia de puesta en práctica que los acompañan, con objeto de integrar el sistema de anotación como instrumento de la gestión basada en resultados en los procesos generales de supervisión y evaluación de los UNCT. El proceso estableció las normas para demostrar resultados concretos e incluyó mecanismos propuestos para realizar un seguimiento en los casos en los que los resultados sean deficientes. Recomendó utilizar las APG de la OIT como intervención preliminar para el sistema de anotación, con miras a proporcionar una evaluación más global de los resultados (Beck, 2006). Tras el examen de las prácticas de los organismos realizado por el Equipo de tareas se elogió el enfoque adoptado por la OIT de los datos desglosados por sexo, ya que asegura la visibilidad de las perspectivas de género.

### **La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**

Se invita con regularidad a la OIT a que contribuya a las reuniones del Grupo de Expertos convocadas para preparar aportaciones al informe que el Secretario General debe presentar a la CSW. También se invita a la OIT a que participe en los principales grupos de expertos de la CSW sobre discusiones temáticas. Cada año, la Organización forma parte del programa formal y también toma parte activa en eventos conexos clave. Las sesiones de información sobre las APG han demostrado gozar de una gran popularidad. Los temas recientes de los eventos paralelos han sido, entre otros, el reparto equitativo de las responsabilidades entre hombres y mujeres (2009), la promoción de la igualdad de género a nivel nacional (2008) y «Cómo acabar con el ciclo de violencia contra las niñas; del trabajo infantil a la educación» (en 2007), que se centró en la explotación de las niñas que trabajan en el servicio doméstico. En preparación del período de reuniones de la CSW de 2008 que se centró en la «Financiación a favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer», la OIT junto con el UNIFEM, la Comisión Económica para África (CEPA) y la Unión Africana (UA) impartieron formación en materia de desarrollo de las capacidades a los ministros de igualdad de género provenientes del continente, para ayudarles a poner de relieve efectivamente la perspectiva africana. La OIT prestó apoyo presupuestario y técnico, y ayudó a coordinar la preparación de un documento en el que se presenta la posición común africana.

---

El 49.º período de reuniones de la CSW en 2005 se dedicó al examen de Beijing+10 (véase el cuadro 2), y la OIT tomó parte activa en la preparación de documentos y materiales y en la organización de varios eventos, incluida una sesión de información sobre las APG de la OIT. En la resolución sobre el progreso económico de las mujeres, adoptada por la Comisión, se utiliza el lenguaje de la OIT, y la OIT es el único organismo de las Naciones Unidas que se menciona en el texto.

En 2006, la Directora de la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género presentó un documento y participó en una discusión de expertos de alto nivel sobre la mayor participación de las mujeres a través de un entorno propicio para la igualdad de género y el avance de la mujer. El concepto de trabajo decente y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se reflejaron en las conclusiones acordadas que se presentaron a la Comisión.

Las conclusiones finales acordadas de la CSW (2007) contienen referencias directas a la labor de la OIT. En algunas de ellas se insta a los gobiernos a:

- que aseguren la aplicación del Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138), y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
- que elaboren programas educativos y sobre competencias prácticas para la vida activa a fin de llegar a las niñas no inscritas en programas formales debido al trabajo infantil;
- que velen por que se respeten y cumplan los requisitos de la OIT para el empleo de los niños y las niñas;
- que aseguren que las niñas a las que se emplea tienen igual acceso al trabajo decente, y
- que sensibilicen a los gobiernos y al público en general sobre las necesidades especiales de las niñas que trabajan como empleadas domésticas.

En 2007, la OIT participó en calidad de panelista en un evento paralelo sobre «La inversión en trabajo decente para las mujeres», organizada por la CSI, la Internacional de la Educación (IE) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP). En la presentación de la OIT se explicaron los pilares del trabajo decente y su importancia como marco para lograr que el lugar de trabajo sea un lugar más equitativo para todos. Se proporcionaron ejemplos de cómo éstos se ponen en práctica en los países de tal forma que se promueva la igualdad de género, inclusive:

- Siria, que incluye el apoyo a la realización de auditorías de género de los mandantes tripartitos;
- Lesotho, que cuenta con indicadores coherentes que toman en consideración la dimensión de género y un sólido proceso participativo de supervisión y evaluación, y
- Senegal, que incluye la labor realizada con mujeres musulmanas en las ciudades para identificar sus necesidades prácticas y estratégicas, con miras a atenderlas a largo plazo teniendo en cuenta al mismo tiempo los aspectos culturales.

En 2009, la Directora de la Oficina para la Igualdad de Género subrayó en su discurso de apertura al 53.º período de sesiones que la conciliación de las responsabilidades familiares con un trabajo remunerado en los lugares en los que no existen servicios estatales viables es un factor importante que contribuye a la desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, afirmó que las exigencias de un trabajo remunerado

---

y la dificultad que conlleva armonizarlas con las responsabilidades familiares limitaban la capacidad de los hombres para participar en los asuntos familiares. En las Conclusiones acordadas, en las que se hacía un llamamiento para que la prestación de cuidados fuera una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres en el contexto del VIH/SIDA y para que se redujera la carga de la prestación de cuidados impuesta a los hogares, la Comisión instó a los gobiernos, junto con las Naciones Unidas, la sociedad civil y el sector privado, entre otros agentes, a que intensificaran sus esfuerzos para poner plenamente en práctica la Plataforma de Acción de Beijing de 1995. También les instó a integrar las perspectivas de género en toda la legislación y en todas las políticas y programas, y a incorporar un proceso de elaboración de presupuestos que tuviera en cuenta las consideraciones de género en todos los ámbitos de política. Lo que es fundamental, en las Conclusiones se hacía un llamamiento para que se ratificara el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

## **El Consejo Económico y Social**

La OIT organizó una mesa redonda sobre la Innovación en el trabajo: estrategias nacionales para lograr la igualdad de género en el empleo, como parte del tema de la serie de sesiones de alto nivel del ECOSOC que tuvieron lugar en Ginebra, en julio de 2006. Como consecuencia de esta mesa redonda, las cuestiones de género se reflejaron en la Declaración Ministerial Final, inclusive la aplicación de los convenios de la OIT; la utilización de una estrategia para la integración de las consideraciones de género; iniciativas presupuestarias que aporten respuestas a los problemas relacionados con la igualdad de género, y mecanismos de rendición de cuentas y supervisión, así como la sensibilización del público en general y el fortalecimiento de la capacidad en materia de igualdad de género.

La OIT en Nueva York y la sede de la OIT están contribuyendo a la preparación del Examen Ministerial Anual 2010 sobre el Género del ECOSOC, además de sensibilizar a los colegas de las Naciones Unidas, como los miembros del personal del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, a quienes se encomendará la supervisión del proceso del Examen Ministerial Anual sobre las diversas dimensiones del género y el debate sobre el empleo, principalmente en relación con la protección de la maternidad, las responsabilidades familiares y la no discriminación.

El segundo evento fue organizado por el Comité de Políticas de Desarrollo de las Naciones Unidas. Se trató de una Reunión del Grupo de Expertos sobre el tema de 2010 del Examen Ministerial Anual sobre la puesta en práctica de las metas y compromisos internacionalmente acordados con respecto a la igualdad de género y a la atribución de competencias a las mujeres: «El trabajo de las mujeres y las perspectivas de los medios de subsistencia en el contexto de la crisis económica actual». El principal objetivo de la Reunión del Grupo de Expertos era alcanzar un acuerdo sobre el contenido, la estructura y los mensajes del informe relativos a la puesta en práctica de las metas y compromisos internacionales referentes a la igualdad de género y a la atribución de competencias a las mujeres, que se habría de examinar en la plenaria del Comité de Políticas de Desarrollo, en marzo de 2010.

En la actualidad, la Oficina para la Igualdad de Género está aportando contribuciones para la reunión del ECOSOC de julio de 2010, que se centrará en el tema de la igualdad de género.

---

## La Asamblea General de las Naciones Unidas

Cada año, la Asamblea General de las Naciones Unidas examina un punto titulado: «Adelanto de la mujer». La OIT participa activamente en el debate general, así como en las consultas informales sobre el texto de las resoluciones en el marco de este punto del orden del día, a fin de asegurar que las prioridades e intereses clave, las políticas y la experiencia de la OIT se toman debidamente en consideración. En los cuatro últimos años, se ha reconocido la labor de la OIT en las siguientes resoluciones:

- la intensificación de los esfuerzos encaminados a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres;
- la violencia contra las trabajadoras migrantes;
- el seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer para la plena aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, y de los resultados del 23.<sup>er</sup> período de sesiones de la Asamblea General;
- las niñas, y
- la trata de niñas y mujeres.

### **Alianza interinstitucional para la eliminación del trabajo infantil en la agricultura**

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) de las Naciones Unidas contiene todos los derechos humanos de los niños, incluidos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales<sup>9</sup>. Junto con los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT, los tres instrumentos constituyen un nivel mínimo legalmente vinculante de derechos y responsabilidades. Concretamente en el ámbito de la agricultura, al incorporar cuestiones específicas referentes a las niñas en la agricultura en el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), la igualdad de género ha surgido como un ámbito de cooperación con las organizaciones agrícolas internacionales, tal como se refleja en la creación de la alianza de la OIT con la FAO, el FIDA, el IFPRI, el IFAP y la UITA. El apoyo técnico brindado por la Oficina para la Igualdad de Género ha sido fundamental al forjar esta alianza y al asegurar las contribuciones de la OIT al Día Mundial contra el Trabajo Infantil, el 12 de junio de 2007, en lo que respecta al trabajo infantil y la agricultura.

### **Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000)**

La Resolución 1325 fue el primer documento formal y jurídico del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas que exige a las partes en un conflicto que respeten los derechos de las mujeres y apoyen su participación en las negociaciones de paz y en la reconstrucción posterior al conflicto. La OIT ha prestado apoyo al plan de acción de todo el sistema de las Naciones Unidas para la Resolución 1325, por ejemplo, a través del sitio

<sup>9</sup> Si bien en este instrumento se utilizan pronombres y adjetivos masculinos/femeninos, no se realizan distinciones de género en este texto. Sin embargo, el Comité que supervisa el cumplimiento de este tratado ha examinado los informes de los Estados Parte desde una perspectiva de la igualdad de género. Véase, por ejemplo, CRC: Observación general núm. 1 sobre el propósito de la educación, 2001, CRC/GC/2001/1, párrafo 10.

---

web sobre la igualdad de género de la OIT, que se utiliza ampliamente y que contiene recursos, eventos y actividades relativas a la reconstrucción y la crisis que tienen en cuenta la dimensión de género. La OIT también ha contribuido activamente al Diálogo de alto nivel sobre políticas de febrero de 2008, que se centró en la situación de África para reforzar la aplicación de la Resolución 1325.

## **Órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos**

La OIT coopera con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos que abordan las cuestiones de igualdad, incluido el Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Comité de la CEDAW), que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Una serie de disposiciones de la CEDAW están estrechamente vinculadas con las normas sobre la igualdad de género de la OIT. Por lo tanto, la CEDAW proporciona a la OIT un punto de partida para promover la ratificación y aplicación de las normas de la OIT en este ámbito, en colaboración con el sistema de las Naciones Unidas. La OIT rinde cuentas directamente al Comité de la CEDAW para todos los países que son objeto de examen (proveniente del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo). Estos informes se basan en las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT y, cuando están disponibles, en otras informaciones apropiadas, como investigaciones, estudios o actividades de cooperación técnicas pertinentes de la OIT. Esta información es publicada por las Naciones Unidas y puede consultarse en línea en el sitio de la CEDAW. Los informes de la OIT son muy valorados, ya que proporcionan información objetiva clara. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo también prepara informes para su presentación a la sesión privada del Comité de la CEDAW, durante la cual se pone énfasis en cuestiones específicas relacionadas con los países. También se presta asesoramiento al Comité de la CEDAW sobre cuestiones específicas, por ejemplo, sobre medidas temporales especiales relativas a la igualdad de remuneración. La Oficina ha seguido asimismo procesos relacionados con la CEDAW en los equipos de las Naciones Unidas en los países. El proceso de la CEDAW muestra que la cooperación de la OIT con este órgano es doblemente importante: 1) para garantizar la coherencia de las recomendaciones formuladas por los órganos de control de las Naciones Unidas y la OIT, y 2) para proporcionar una plataforma de acción conjunta dentro del sistema de las Naciones Unidas a fin de promover la igualdad a escala nacional (OIT, marzo de 2008, documento GB.301/LILS).

Desde 2006, la Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo invita a los equipos de las Naciones Unidas en los países a presentar informes al Comité de la CEDAW. El UNCT elaboró veinticinco informes de este tipo en 2006-2007 bajo la responsabilidad del Coordinador Residente, a menudo a través del Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre el Género. Este enfoque se ha ampliado para 2008, pero también está revisándose en la actualidad. La OIT gestiona sus aportaciones a los procesos nacionales por conducto de su Departamento Internacional de Normas del Trabajo (NORMES), a fin de asegurar la coherencia<sup>10</sup>. Un avance regional interesante es el compromiso contraído entre la Oficina Regional de la OIT para los Estados árabes y el Centro para la Mujer de la CESPAAO sobre la exploración del nexo entre la CEDAW y las normas internacionales del trabajo.

<sup>10</sup> OIT Memofax ESC 1005-03-103 de 22/04/08.

---

NORMES o la oficina de la OIT en Nueva York (dependiendo del lugar en que se reúna el Comité de la CEDAW) presentan el informe de la OIT a todos los períodos de reuniones del Comité de la CEDAW, contribuyen activamente a la formulación de las preguntas dirigidas a los Estados Miembros preparadas por los miembros del Comité, y prestan apoyo activo a la redacción de las observaciones finales.

#### **4. La colaboración de la OIT con organismos específicos de las Naciones Unidas**

La OIT colabora desde hace mucho tiempo con los organismos de las Naciones Unidas y, en el proceso, se han elaborado algunas buenas prácticas sobre la promoción de la igualdad de género y la atribución de competencias a las mujeres. La principal colaboración tiene lugar a nivel nacional, pero también existen ejemplos específicos de colaboración en la sede. A continuación se proporcionan algunos ejemplos ilustrativos, en lugar de una amplia cobertura.

##### **Alianza PNUD-OIT**

En 2007, estas dos organizaciones acordaron fortalecer su colaboración y alianza para reforzar las medidas concebidas por las Naciones Unidas para reducir la pobreza y crear más trabajo decente. Esta alianza será fundamentalmente un proceso impulsado por los países, apoyado por la colaboración estratégica en los planos regional, subregional y mundial, que incluirá el análisis, la supervisión y la elaboración de políticas conjuntas, y ejercicios de intercambio mutuo y de aprendizaje entre los coordinadores residentes, directores en los países del PNUD y directores de las oficinas exteriores de la OIT provenientes de países seleccionados, facilitados por el Centro Internacional de Formación en Turín. Se elaboró un plan de acción para 2007-2008 en torno a un programa de trabajo de diez puntos. En él se identifican específicamente la igualdad de género y el trabajo decente como un ámbito de la labor de política conjunta y de la acción práctica a nivel nacional, con miras a abordar la desigualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer en consonancia con los ODM 1, 2, 3 y 6, en lo que respecta a:

- la formación para la obtención de calificaciones;
- el trabajo decente en la economía formal e informal;
- la economía de prestación de cuidados;
- la protección social, y
- los derechos de las mujeres y el acceso a cargos de responsabilidad decisoria.

A fin de llevar a la práctica los aspectos relativos a la igualdad de género del plan de acción, el Equipo de Género del PNUD y la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género han aunado esfuerzos para evaluar la base de conocimiento existente de cada organización, recopilando iniciativas, prácticas e investigaciones conjuntas llevadas a cabo en los planos mundial, regional y local por ambas organizaciones. Este ejercicio de identificación se basa fundamentalmente en un examen de los UNDAF; los Fondos Españoles para el Cumplimiento de los ODM y comunicaciones con puntos focales para las cuestiones de género de ambas organizaciones. Un ejemplo es el apoyo prestado por el PNUD-OIT al programa de formación profesional y desarrollo de las calificaciones para las mujeres establecido por el Primer Ministro en Pakistán. Otro ejemplo es el VI Foro de Desarrollo de África, que tuvo lugar en Addis Abeba en noviembre de 2008, celebrado conjuntamente por la CEPA, la Unión Africana y el Banco Africano de Desarrollo (BAD). Reflejó las

---

alianzas estratégicas creadas en torno a la iniciativa «Unidos en la Acción» para atender las prioridades de desarrollo de África, incluida la igualdad de género. La OIT, el UNIFEM, el UNICEF y el UNFPA colaboraron en las reuniones preparatorias y en el Foro propiamente dicho. Los organismos que colaboran en la aplicación del plan de acción adoptado, salvo la OIT y el PNUD, son responsables del grupo sobre la promoción de la autonomía de la mujer.

Un ejemplo del desarrollo de las capacidades en iniciativas conjuntas anteriores es la iniciación de la supervisión y la presentación de informes sobre los ODM en la región árabe, en particular relacionados con la preparación de indicadores que tengan en cuenta las consideraciones de género y de datos desglosados por sexo. Este programa conjunto contó con la participación de numerosos organismos de las Naciones Unidas durante 2006-2007, inclusive la OIT, el PNUD y la CESPAAO. En la actualidad, está en curso una iniciativa conjunta del PNUD y la OIT encaminada a brindar apoyo al Consejo Supremo de Mujeres de Bahrein, que se trata de un sistema nacional de mujeres centrado en impartir formación para el desarrollo de empresas establecidas por mujeres y para la participación sindical. El PNUD está financiando esta iniciativa conjunta; la OIT proporciona los conocimientos técnicos y los expertos. En la gobernación de Hodeidah del Yemen, la OIT está desarrollando las capacidades en relación con la promoción de políticas para los trabajadores del sector de la salud con los organismos de las Naciones Unidas, incluido el PNUD, a nivel regional, orientadas fundamentalmente a las mujeres.

Un ejemplo de iniciativas conjuntas anteriores en materia de gestión de conocimientos y de investigación es *Role of Employment in Promoting the MDGs* — un documento preparado en el marco del Programa conjunto OIT/PNUD sobre la promoción del empleo para la reducción de la pobreza, 2005.

En el informe de inventario se ponen de relieve una amplia gama de iniciativas conjuntas emprendidas a nivel regional y nacional que abarcan muy diversos temas, y la colaboración con otros asociados, por ejemplo, a través de grupos temáticos sobre el género a nivel nacional y de la colaboración OIT-UNIFEM-PNUD, y por medio del Fondo-ODM (PNUD y OIT, febrero de 2008). En el cuadro 3 del informe de inventario se identifican los instrumentos, investigaciones y herramientas utilizados por ambas organizaciones para analizar las cuestiones de género e integrar las consideraciones de género. Esto muestra que la contribución de la OIT es amplia, y que abarca desde los convenios sobre la igualdad hasta el Plan de Acción sobre Igualdad de Género; desde las auditorías participativas de género hasta manuales y guías de buenas prácticas para cuestiones específicas como el género en respuesta a las crisis; la atribución de competencias a los jóvenes y familias, y la incorporación de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

En octubre de 2009, se emprendió la Política de las Naciones Unidas sobre la creación de empleo, la generación de ingresos y la reintegración en la sociedad después de un conflicto, aprobada por el Secretario General de las Naciones Unidas. Esta iniciativa conjunta OIT/PNUD representa un esfuerzo realizado en todo el sistema de las Naciones Unidas durante tres años (DASE, DPA, DPKO, OSAA, PBSO, SRSR-CAAC, CEPAO FAO, ACNUDH, UNCDF, ACNUR, UNICEF, UNIFEM y UNRWA). El programa consiguiente, en el que se indica que la OIT albergará su secretaría, tiene por objeto reunir los conocimientos sobre prácticas de desarrollo cuando finalizan los conflictos, reconociendo el vínculo esencial que existe entre el empleo y la consolidación de la paz. En este programa se ponen particularmente de relieve los desafíos relacionados con el género en el desarrollo del empleo después de los conflictos <sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Naciones Unidas: *Política de las Naciones Unidas sobre la creación de empleo, la generación de ingresos y la reintegración en la sociedad después de un conflicto* (Ginebra, 2009), págs. 5-6.

**Recuadro 4**  
**América Latina**  
**Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación**  
**con la corresponsabilidad social**

En este informe, preparado conjuntamente por la OIT y el PNUD \*, se abordan los desafíos que plantea la inclusión social y se formulan recomendaciones de política sobre cómo realizar progresos en lo que respecta a la promoción del trabajo decente, desde una perspectiva de derechos humanos. La actual crisis económica mundial, unida a los cambios demográficos operados en toda la región, ha aumentado el alcance de este desafío. Sin embargo, las actividades de prestación de cuidados y la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares pueden llegar a ser parte de la respuesta de los gobiernos, en el marco del diálogo social y la participación ciudadana generalizada.

El informe fue un gran logro y representó un avance importante en materia de política. En él se identificaron una serie de estrategias públicas — legales, políticas o administrativas — que deberían seguir los Estados, empresas, sindicatos, personas y diversas organizaciones sociales al afrontar uno de los mayores desafíos de nuestros tiempos; la conciliación del trabajo y la familia. En el informe, que se centra en América Latina y el Caribe, se afirma que es necesario realizar progresos en lo que respecta a la conciliación de estos dos ámbitos por medio de la corresponsabilidad social: la redistribución de las responsabilidades de prestación de cuidados entre hombres y mujeres, así como entre la familia, el Estado, el mercado y la sociedad en general. Éste es un aspecto fundamental para promover la igualdad en el mundo del trabajo y reducir la pobreza. Se formulan nuevas propuestas de política, demostrándose que este programa de transformación no sólo es socialmente indispensable para la promoción del trabajo decente y el ejercicio de los derechos humanos, sino que también permitirá obtener resultados positivos en términos de cuestiones laborales, económicas y productivas. La prestación de cuidados debería formar parte de la respuesta de las naciones en lo que respecta a la creación de empleo y a la reactivación económica, contribuyendo al mismo tiempo a hacer realidad dos de los derechos fundamentales de las personas: prestar cuidados y recibir cuidados.

\* En este contexto regional, se pone asimismo de relieve la labor precursora sobre esta cuestión realizada por la CEPAL, el UNFPA y el UNIFEM.

## **La OIT y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer**

El UNIFEM es uno de los organismos de las Naciones Unidas con el que la OIT mantiene una estrecha relación desde hace mucho tiempo. En el presente documento ya se han citado ejemplos de la misma, como la colaboración en la auditoría participativa de género de los organismos de las Naciones Unidas en Zimbabwe, llevada a cabo en 2004-2005. Con el transcurso de los años, ha habido ejemplos de financiación de un organismo al otro para promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer, sobre la base de su ventaja comparativa y presencia en los países. En la actualidad, una gran parte de esta colaboración tiene lugar en el marco de las iniciativas del Programa Conjunto o de la iniciativa «Unidos en la Acción». A continuación se facilitan algunos ejemplos ilustrativos de colaboración:

- La OIT aportó contribuciones técnicas a la publicación de 2005 del UNIFEM *Mujeres, trabajo y pobreza*.
- Iniciativa conjunta de la OIT y el UNIFEM para incorporar la igualdad de género y la dimensión del empleo en el proceso de la estrategia para la reducción de la pobreza en la República Unida de Tanzania. Junto con el UNIFEM, la OIT es miembro de un comité directivo de la campaña emprendida en toda África para combatir la violencia contra las mujeres.
- El Gobierno de Liberia ha lanzado actualmente el proyecto conjunto OIT/UNIFEM «Género y creación de empleo: contribución a la paz permanente». Ambas organizaciones colaboran asimismo con el Ministerio de Igualdad de Género de Liberia mediante la facilitación de la Red Nacional de Género.

- La OIT, el UNIFEM y la ACNUDH, junto con el Ministerio de Trabajo del Líbano, convocaron un foro nacional en noviembre de 2005 para abordar la situación de las trabajadoras migrantes empleadas en el servicio doméstico y, posteriormente, crearon un comité nacional directivo que recibió el apoyo de la OIT/ACNUDH para elaborar un contrato tipo (OIT, marzo de 2008, documento GB.301/LILS).
- Publicaciones conjuntas PNUD-OIT-UNIFEM «Monitoring of Women's Rights in the Russian Federation: One Thousand true histories of women» (2008).
- Colaboración conjunta OIT/UNIFEM sobre el análisis de un proyecto de Código del Trabajo revisado desde una perspectiva de género en la República de Moldova (2009).

**Recuadro 5**  
**La cooperación de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género en China**

En China, el mandato del Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre el Género es proporcionar una plataforma para el diálogo y para la coordinación de una política interinstitucional sobre el género y las cuestiones de desarrollo, e intercambiar experiencias sobre una política de promoción eficaz y la incorporación de las consideraciones de género en el trabajo en el sistema de las Naciones Unidas y en la comunidad en general. Este Grupo está integrado por organismos de las Naciones Unidas, organismos de desarrollo multilaterales y bilaterales, y ONG internacionales, que comparten unos fondos comunes.

El programa China Gender Facility (CGF) se estableció en septiembre de 2004 bajo el Coordinador Residente de las Naciones Unidas que dirige el equipo de las Naciones Unidas en el país, y es administrado por el UNIFEM \*. Es uno de los primeros programas interinstitucionales del sistema de las Naciones Unidas en China. El propósito del CGF es financiar proyectos innovadores y catalizadores sobre cuestiones de género de actualidad y su difusión, emprender una política de apoyo y poner en práctica el diálogo social sobre cuestiones relativas a la igualdad de género entre los agentes interesados que estén estratégicamente posicionados: responsables de la formulación de políticas, proveedores de servicios y grupos de la sociedad civil.

Su programa de acción sobre igualdad de género y legislación sobre el empleo, al que ha contribuido la OIT, promovió la inclusión de las perspectivas de la igualdad de género en la Ley Nacional de Promoción del Empleo.

\* <http://unifem.un.org.cn/Projects/CGF.htm>.

## **La OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura**

La OIT ha colaborado estrechamente con la UNESCO durante muchos años. Un ejemplo de esta colaboración es la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, 1966 y 1967. Si bien el documento original no tiene en cuenta la dimensión de género, a través del mecanismo de supervisión Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), la OIT colabora estrechamente con la UNESCO para abordar cuestiones más actuales, incluida la igualdad de género en el mundo del trabajo y su seguimiento (véase el informe del CEART de 2006). Como ejemplo de esta labor, la OIT y la UNESCO encomendaron un estudio en 1988 a fin de examinar la situación del personal docente femenino en África Meridional, que se utilizó posteriormente para que los mandantes prestaran más atención a las dimensiones de género de la selección, formación y utilización del personal docente (C. Gaynor para la OIT, 1988).

Los informes de la Comisión de Expertos de la OIT contienen recomendaciones dirigidas al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO y, a través de ellos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de sus Estados Miembros, sobre cómo mejorar la condición de la profesión docente en sus respectivos mandatos, utilizando las dos Recomendaciones como directrices. La igualdad de género es una cuestión transversal en todos los temas. Se ponen de relieve desequilibrios continuos

---

en las regiones que necesitan más personal docente femenino, como África Subsahariana y Asia Meridional<sup>12</sup>. La OIT, junto con la UNESCO, ha elaborado políticas modelo en el lugar de trabajo orientadas al sector de la educación, para ayudar a los gobiernos y sindicatos de personal docente a poner en práctica programas que tengan en cuenta la dimensión de género en lo que respecta al VIH y al SIDA en el sector de la educación (OIT/UNESCO, 2006). Promueve la utilización de contenido que atienda a la diferencia de género en los programas educativos para el personal docente y en la educación para los adultos (no formal).

Un ejemplo específico de colaboraciones OIT/UNESCO es la elaboración, en 2006, de una Política sobre el VIH y el SIDA en el lugar de trabajo para el sector de la educación en África Meridional. Uno de los seis ámbitos de acción de la política es la reducción de la vulnerabilidad dimanante de la diferencia de género y de las relaciones personal/estudiante (o alumno).

También se han mancomunado esfuerzos para combatir el trabajo infantil. La OIT es un miembro fundamental del Grupo de trabajo mundial sobre trabajo infantil y educación para todos (GTF), que considera la igualdad de género una cuestión prioritaria. Además de la OIT, que asegura la secretaría del Grupo de trabajo, éste está integrado por la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil, y por una serie de países donantes (panfleto informativo del GTF).

La OIT también es un asociado clave de la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas, emprendida en abril de 2000 en el Foro Mundial sobre la Educación, que tuvo lugar en Dakar. Su objetivo es reducir la brecha de género en la enseñanza primaria y secundaria, y asegurar que, para 2015, todos los niños finalicen la enseñanza primaria, y que las niñas y los niños tengan igual acceso a todos los niveles de enseñanza.

## **La OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente**

Las pautas cambiantes del empleo y la inversión dimanantes de los esfuerzos realizados para reducir el cambio climático y sus efectos están generando en la actualidad nuevos empleos en muchos sectores y economías, y podrían crear muchos millones más de empleos tanto en los países desarrollados como en desarrollo. El proceso del cambio climático, que ya está en curso, seguirá teniendo efectos negativos en los trabajadores y sus familias, en particular aquéllos cuyos medios de subsistencia dependen de la agricultura y el turismo. En todo el mundo, las mujeres tienen menos acceso que los hombres a los recursos que fortalecerían su capacidad para adaptarse al cambio climático, inclusive la tierra, el crédito, los insumos agrícolas, los órganos decisorios, la tecnología y los servicios de formación. Para la gran mayoría de las mujeres que trabajan en el sector informal y en pequeñas empresas, que carecen de capital y de acceso al crédito y a la información, recuperarse de los efectos devastadores de los desastres medioambientales es prácticamente imposible<sup>13</sup>.

La iniciativa «Empleos Verdes» es una alianza creada en 2007 entre el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la OIT y la CSI, a la que se unió la OIE en 2008. La iniciativa se emprendió a fin de promover la oportunidad, equidad y las

<sup>12</sup> OIT: *Impact of the global economic recession on education*, Departamento de Actividades Sectoriales (Ginebra, 2009), pág. 2.

<sup>13</sup> OIT: *Empleos Verdes: ¡Mejoremos el clima para la igualdad de género también!*, folleto informativo (Ginebra, 2009), pág. 2.

---

transacciones justas, y de movilizar a los gobiernos, empleadores y trabajadores para que dialoguen sobre políticas coherentes y programas eficaces que conduzcan a una economía verde que ofrezca empleos verdes y trabajo decente para todos. La OIT y el PNUMA están colaborando en una iniciativa conjunta sobre el trabajo decente a través de «Empleos Verdes en África», incluida la gestión de residuos.

## La OIT y el Fondo de Población de las Naciones Unidas

Estos dos organismos colaboran en una serie de países como parte de equipos interinstitucionales. Un programa de colaboración particular financiado por el UNFPA, y puesto en práctica por la OIT en las Islas del Pacífico, es el proyecto «Los hombres como asociados en la salud reproductiva mediante la mano de obra». La OIT Suva actúa a través de mandantes tripartitos de la OIT en Fiji, las Islas Salomón y Vanuatu. Por primera vez, el proyecto ha fomentado la creación de alianzas entre la federación de empleadores y los sindicatos para promover conjuntamente el bienestar de los trabajadores. Esto se pone en marcha mediante un proceso de desarrollo de las capacidades encaminado a mejorar la calidad de la vida familiar de los trabajadores y su rendimiento laboral, que está en consonancia con el Programa de Trabajo Decente por País de la OIT sobre la protección social. Entre las intervenciones estratégicas cabe mencionar un programa de formación específico sobre salud reproductiva, género y aptitudes de comunicación para que los hombres trabajadores aprendan a tomar decisiones responsables y con conocimiento de causa en este ámbito que afectan con frecuencia a la calidad de su vida familiar y a su rendimiento laboral. En la actualidad, el UNFPA está revisando un manual de formación de la OIT para incorporar en el mismo dimensiones de política. En el contexto de la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas en la campaña «Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres» de 2009, se puso énfasis, en el marco de este proyecto, en la violencia de género dentro de los matrimonios, las relaciones y las familias.

## La OIT y los organismos dedicados a la agricultura y al desarrollo rural

Como se ha mencionado anteriormente, la Alianza Internacional de Cooperación sobre el Trabajo Infantil y la Agricultura (AITIA)<sup>14</sup> se creó en 2007 como un esfuerzo interinstitucional concertado. Entre sus principales objetivos figuran la aplicación efectiva de la edad mínima legal para acceder al empleo en la agricultura, la prohibición del trabajo peligroso en la agricultura para los niños y niñas menores de 18 años, y la exclusión de los niños de este tipo de trabajo. Sin embargo, entre los objetivos también se cuentan la protección de los niños que han alcanzado la edad mínima legal de admisión al empleo a través de la mejora de las normas de seguridad y salud en el sector agrícola. En la actualidad, se están realizando grandes esfuerzos en lo que respecta a las niñas en la agricultura, en particular con la FAO. A continuación se facilitan algunos ejemplos:

- la OIT contribuyó al informe de política «La agricultura y el desarrollo rural sostenibles (ADRS) y las mujeres», que brindó a la OIT la oportunidad de poner de relieve cuestiones laborales y sus convenios. Estos informes de política son elaborados en un espíritu de colaboración por organizaciones de la sociedad civil, la OIT, la FAO, el FIDA, el UNIFEM y el UNFPA. En este informe se utilizan datos proporcionados por la OIT, como el hecho de que las mujeres constituyeran el 41 por ciento del empleo total en la agricultura en 2007 (OIT 2007: *Tendencias Mundiales del Empleo*, Ginebra). Se pone de relieve que las mujeres que trabajan en el sector de

<sup>14</sup> Los miembros de esta alianza son la OIT, la FAO, el FIDA, el IFPRI del CGIAR; la FIPA y la UIATA.

---

la agricultura realizan en su mayor parte un trabajo no remunerado, tanto en el campo como en el hogar; que al examinar la seguridad y salud en el trabajo en el sector agrícola es necesario tener más en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres y proporcionar datos desglosados por sexo, y que debe prestarse atención a las diferencias entre hombres y mujeres en la crisis alimentaria.

- La OIT y la FAO mantienen un sitio web conjunto actualizado: [www.fao-ilo.org/](http://www.fao-ilo.org/).
- El Banco Mundial, la FAO y el FIDA han elaborado conjuntamente una publicación titulada *Gender in Agricultural Livelihoods (GAL) Sourcebook*, que tiene por objeto proporcionar orientación práctica y una compilación de buenas prácticas en lo que respecta a la integración de la perspectiva de género en los proyectos y programas agrícolas. Está orientada a expertos técnicos en la incorporación de la dimensión de género en la concepción de proyectos e intervenciones en el sector agrícola. La OIT examinó el capítulo sobre el género y el trabajo, y formuló extensos comentarios sobre el mismo, centrándose en las normas internacionales del trabajo.
- La FAO-OIT-FIDA organizaron un taller técnico de expertos, «Brechas, tendencias e investigaciones en curso en las dimensiones de género de la política agraria y el empleo rural: vías diferenciadas para salir de la pobreza», que tuvo lugar en Roma en marzo de 2009. La labor de seguimiento del taller incluye una publicación sobre el tema del taller, concebida como documento de referencia para los especialistas en la materia y para los responsables de la formulación de políticas a nivel nacional e internacional. Es una síntesis de las conclusiones clave extraídas de 42 documentos elaborados como documentos de trabajo. La FAO y la OIT también estaban preparando una serie de informes de política para 2009-2010. Se alcanzó un acuerdo sobre algunos temas prioritarios y una división del trabajo<sup>15</sup>, para conseguir unos productos cortos, intensos y atractivos.

## La OIT y la Organización Mundial del Turismo

Este sector se caracteriza por la existencia de muchas mujeres y niños, la escasa protección y la baja tasa de ratificación de los convenios y recomendaciones pertinentes. Se empezó a tomar medidas a nivel mundial en el Primer Congreso contra la Explotación Sexual Comercial de los Niños, celebrado en Suecia, en 1996. Posteriormente, los esfuerzos desplegados para fomentar la participación de la industria turística han conducido a la formación del Grupo de Acción para la Protección de los Niños en Turismo<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> La FAO dirigirá los informes de política sobre «Cuestiones clave en lo que respecta al género y al empleo rural», «¿Se está feminizando la agricultura?», «Desafíos del empleo diferenciados en función del sexo en la agricultura de subsistencia frente a las cadenas de valor modernas», «Migración y el retorno de los migrantes: consecuencias en materia de género para la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente en las zonas rurales», «La necesidad de tener más en cuenta el género en las obras públicas del medio rural», «Problemas y logros con respecto a la organización y la participación de las mujeres trabajadoras del medio rural y de las pequeñas propietarias», «Género y trabajo infantil», «Género y espíritu empresarial en el medio rural + microfinanzas para los medios de subsistencia rurales», y «Educación, desarrollo de las calificaciones y empleo rural: la dimensión de género».

<sup>16</sup> El sitio web de la OMT «Protect Children». Durante la primera fase (1997–2007), el grupo de trabajo se centró en la prevención de la explotación sexual de los niños en el turismo. En 2007, el mandato se extendió para abarcar todas las formas de explotación de los niños y jóvenes en el turismo. Véase [www.unwto.org/protect\\_children](http://www.unwto.org/protect_children).

---

A continuación figuran algunos ejemplos de alianzas creadas por la OIT con organismos de las Naciones Unidas en este ámbito:

- El Día Mundial del Turismo 2007 (DMT 2007) tuvo lugar en Bentota (Sri Lanka), con el tema «El turismo abre las puertas a las mujeres», en apoyo del tercer ODM de las Naciones Unidas: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, y la OIT aportó contribuciones. Véase [www.unwto.org/wtd/prev/en/pdf/wtd\\_2007.pdf](http://www.unwto.org/wtd/prev/en/pdf/wtd_2007.pdf).
- La Organización Mundial del Turismo (OMT) también creó un sitio web [www.tourismgender.com/](http://www.tourismgender.com/) como parte del seguimiento realizado por la OMT del Día Internacional del Turismo en relación con el género en 2007.
- La OIT participó en la reunión organizada por la OMT en San José, en septiembre de 2007, «Normas y marcas públicas y privadas que afrontan la competitividad y sostenibilidad en el turismo en el Caribe». Esto fue muy apreciado y condujo ulteriormente a considerar el género como uno de los principales ámbitos de cooperación entre la OIT y la OMT.
- Se invitó a la OIT a realizar una presentación sobre las mujeres en el turismo en una reunión especial titulada: «Normas del trabajo y responsabilidad social de la empresa en apoyo del trabajo decente, la atribución de competencias al personal de la industria turística, y la dignidad de las mujeres trabajadoras». La presentación concluyó con la identificación de oportunidades para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el sector, debido a su magnitud y al gran número de mujeres empleadas en el mismo, a su rápido crecimiento unido a su naturaleza diversa y dinámica, y a su enorme flexibilidad. Como conclusión, se describieron estrategias para atraer y mantener a más mujeres en el turismo y para promover la igualdad de género; muchas de estas estrategias fueron extraídas de la Reunión tripartita sobre el desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo, celebrada en abril de 2001.
- Lo que es más importante, en marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT aprobó el Acuerdo concluido entre la OIT y la OMT. La igualdad de género se menciona específicamente en «Ámbitos y medios de colaboración» y el especialista del sector de la hotelería, la restauración y el turismo señaló que no se escatimarían esfuerzos para recopilar asimismo datos desglosados por sexo.

## **La OIT, la OMS y otros asociados en el sector de la salud**

Una gran parte de los principales resultados en el programa de servicios de salud de la OIT se han obtenido con otros organismos de las Naciones Unidas. La OIT es miembro de la Alianza Mundial en pro del Personal Sanitario, que se trata de una asociación dedicada a identificar y poner en práctica soluciones a la crisis de la fuerza de trabajo del sector de la salud. Une a diversos actores, inclusive gobiernos nacionales, la sociedad civil, instituciones financieras, trabajadores, organismos internacionales, instituciones académicas y asociaciones profesionales. La Alianza tiene su sede en la Organización Mundial de la Salud, que la administra.

Los trabajadores del sector de la salud están particularmente expuestos a la violencia en el lugar de trabajo. El problema ha sido un motivo de gran preocupación para muchas partes interesadas diferentes en el sector: gobiernos, personal directivo, profesionales, trabajadores del sector, compañías de seguros, usuarios de los servicios/clientes, educadores, instructores, la policía, organizaciones profesionales y sindicatos, etc. La dimensión de género es evidente en el hecho de que la mayoría de los brotes de violencia van dirigidos a las enfermeras y al personal hospitalario. La OIT se ha unido al Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la

---

Internacional de Servicios Públicos (ISP) para hacer frente a este problema. El Programa Conjunto OIT/CIE/OMS/IPS sobre la violencia laboral en el sector de la salud se emprendió en 2000 y, desde entonces, se han llevado a cabo una serie de actividades de investigación y se han publicado unas directrices tituladas *Framework Guidelines for addressing workplace violence in the health sector* (disponibles solamente en inglés) y un manual de formación adjunto *Training Companion*<sup>17</sup>, que contiene numerosos casos en los que se pone de relieve la cuestión de género. Las directrices pueden consultarse en un sitio web sobre el programa. La primera Conferencia internacional sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de la salud tuvo lugar en octubre de 2008.

El sector de los servicios de salud tiene la singular característica de contar con una población de trabajadores que, además de prestar cuidados a los pacientes que viven con el VIH/SIDA, corren el riesgo de contraer el VIH/SIDA debido a sus responsabilidades profesionales. También se enfrentan a la discriminación en caso de contraer el virus. Al mismo tiempo, se necesita una población mayor de trabajadores de los servicios de salud debidamente calificados, con miras a abordar las diferentes fases del VIH/SIDA y de prestar asistencia a las personas infectadas. Un impedimento clave para el éxito del programa antirretroviral en África es la escasez de trabajadores del sector de la salud disponibles para administrar medicamentos a los pacientes. Habida cuenta que en este sector trabaja un elevado porcentaje de mujeres, que en algunos casos constituyen el 80 por ciento de toda la fuerza de trabajo, las directrices también aportan respuestas a las preocupaciones particulares de las mujeres trabajadoras.

Sobre la base de la información recopilada, de prácticas óptimas y de un esfuerzo de colaboración desplegado por la OIT y la OMS, se elaboraron las Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA en una reunión tripartita de tres días (2005), que contó con la participación de expertos en el ámbito del VIH/SIDA y el sector de la salud, y de representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Proporcionaron una amplia gama de enfoques prácticos de la protección, la formación, los exámenes médicos, el tratamiento, la confidencialidad, la prevención, la reducción al mínimo del riesgo profesional y la prestación de cuidados y el apoyo a los trabajadores del sector. En las directrices también se aborda el papel esencial que desempeña el diálogo social entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores al afrontar los desafíos que plantea la epidemia del VIH/SIDA en el sector.

En 2005, se emprendió un programa de acción sobre «La migración internacional de los trabajadores de los servicios de salud del lado de la oferta», con el objetivo general de elaborar y difundir estrategias y buenas prácticas para la gestión de la migración de los servicios de salud desde la perspectiva de los países proveedores de mano de obra. El programa se basa en la colaboración con la OMS y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Técnicamente hablando, la OIM no es un organismo de las Naciones Unidas, pero tiene un mandato internacional similar. En 2007, la OIT se unió a la Iniciativa sobre Políticas de Migración del Personal de Salud, que aúna a responsables de la formulación de políticas, expertos técnicos y diversas partes interesadas. Esta iniciativa, bajo los auspicios de la Alianza Mundial en pro del Personal Sanitario, tiene por objeto hallar soluciones prácticas al problema del aumento de la migración de los trabajadores del sector de la salud provenientes de los países en desarrollo hacia los países desarrollados.

## **Red de Empleo de Jóvenes (YEN)**

La Red de Empleo de Jóvenes (YEN) — una alianza entre las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OIT — es un ejemplo de alianza mundial que lucha por aumentar la coherencia, la coordinación y el intercambio de conocimientos sobre el empleo de los

<sup>17</sup> Véase [www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/publ/health/manual.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/publ/health/manual.pdf).

---

jóvenes. La YEN, establecida en 2001, brinda una oportunidad para crear un consenso internacional e influir en el programa internacional con una estrategia global para la inclusión de los jóvenes. Está gestionada por una secretaría permanente que tiene su sede en la OIT, en Ginebra. Inicialmente integrada por tres países, en 2002, cuenta en la actualidad con 20 «países líderes» que se han comprometido a conceder prioridad al empleo de los jóvenes.

Se centra particularmente en África Occidental, donde existe una oficina regional en Dakar (Senegal). Aquí, por ejemplo, la OIT y la Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental (UNOWA) emprendieron una labor conjunta en lo que respecta al empleo de los jóvenes y la seguridad regional en África Occidental — la OIT contribuyó tomando medidas para que la dimensión de género se tuviera más en cuenta en la segunda edición del informe sobre esta cuestión (UNOWA, 2006). Entre los ejemplos de iniciativas regionales se cuentan la identificación de iniciativas sobre el empleo de los jóvenes, incluidos proyectos centrados en la promoción de la autonomía de la mujer; la promoción de la creación de redes por los expertos en igualdad de género en África Occidental, y una colaboración interinstitucional entre la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), el PNUD, la OIT y el Gobierno de Japón, con miras a poner en marcha un programa de subvenciones competitivas en la Unión del Río Mano, que abarque Côte d'Ivoire, Guinea, Liberia y Sierra Leona. Esto incluye un componente centrado en la promoción de la autonomía económica de las mujeres.

## Ejemplos de buenas prácticas

La colaboración interinstitucional ofrece una serie de ejemplos de buenas prácticas en lo que respecta a la promoción de la igualdad de género. A continuación se proporcionan ejemplos de casos en los que la OIT ha contribuido a impulsar la adopción de enfoques nuevos o innovadores:

- La OIT y sus mandantes han aunado esfuerzos para elaborar el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, que se trata de un programa concebido para combatir la discriminación entre los trabajadores afectados por la enfermedad. El Repertorio ha sido ampliamente aceptado, y es utilizado y promovido cada vez más a nivel internacional por organismos de las Naciones Unidas como la OMS y la UNESCO y en los Estados Miembros (OIT, 2003).
- Uno de los instrumentos clave en la promoción de la igualdad de género y la autonomía de la mujer ha sido la recopilación de datos desglosados por sexo y su utilización para supervisar las tendencias de las estadísticas sobre el empleo de la OIT, que se trata de un recurso ampliamente utilizado, mencionado y elogiado por otros organismos de las Naciones Unidas. A mediados del decenio de 1980, la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT colaboró con la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas en la elaboración de unas recomendaciones internacionales para los censos de la población, en las que se hace particular referencia al concepto de «población económicamente activa». La OIT no sólo promovió contabilizar el número de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, sino también ilustrar las diferencias entre la situación de las mujeres y de los hombres (OIT, 1987, pág. 149). En 2008, se dio un gran paso adelante con respecto a las estadísticas de género y del trabajo, en la Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo relativa al trabajo no remunerado. El trabajo no remunerado se subestima y se mide de forma inexacta. Asimismo, está excluido del Producto Nacional Bruto (PNB) y normalmente no suele tenerse en cuenta a la hora de tomar decisiones en materia de

---

política <sup>18</sup>. Según las estimaciones, el valor del trabajo no remunerado puede representar por lo menos la mitad del PIB <sup>19</sup>. En la actualidad, se recomienda que el Sistema de Cuentas Nacionales reconozca que, para definir de forma adecuada el mundo del trabajo, se deben reconocer, cuantificar y comprender todas las actividades laborales, remuneradas o no <sup>20</sup>.

- En 2004, el papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de género fue una cuestión temática que se planteó a la 48.<sup>a</sup> reunión de la CSW (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 2003). Como parte del proceso para alcanzar este entendimiento, DAES-DAW, en colaboración con la OIT, el ONUSIDA y el PNUD, convocaron una reunión de expertos en Brasilia, en octubre de 2003 (*op. cit.*, 2003). Entre los temas abordados se contaron la socialización y la educación; el mercado de trabajo y el lugar de trabajo; el reparto de las responsabilidades familiares, incluidas las funciones de prestación de cuidados, y la prevención del VIH y el SIDA. Las cuestiones examinadas en relación con el mundo del trabajo fueron, entre otras, el papel que desempeñan los hombres en la promoción de los derechos económicos y la independencia de las mujeres, incluido el acceso al empleo, unas condiciones de trabajo apropiadas, el control de los recursos económicos y la plena participación en la toma de decisiones. La OIT también puso énfasis en el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y las políticas de empleo para apoyar esto, así como en el cierre de la brecha salarial entre hombre y mujeres, y se proporcionaron datos concluyentes de investigaciones realizadas para demostrar las ventajas de que el hombre asumiera un papel más importante en las responsabilidades familiares. La OIT presentó un documento temático sobre el papel que desempeñan los hombres y los niños en la lucha contra el VIH y el SIDA en el mundo del trabajo <sup>21</sup>.

<sup>18</sup> El Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), que establece las normas internacionales para la medición de la economía de mercado, por regla general, mide sólo algunos tipos de trabajo no remunerado en los cálculos del PIB, por ejemplo, el trabajo realizado en empresas familiares y actividades tales como la recolección de leña o la búsqueda de agua. No tiene en cuenta actividades como la cocina, el lavado de la ropa, la limpieza, el cuidado de los niños, las personas de edad, los enfermos y las personas con discapacidades, ni las actividades de carácter voluntario. Por consiguiente, la contribución no remunerada de las mujeres a la economía sigue sin estar reconocida en la recopilación de datos, y no está lo suficientemente reflejada en la elaboración de políticas. Véase ONU DAW: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, Informe de la Reunión del Grupo de Expertos, Ginebra, 6-9 de octubre de 2008, EGM/ESOR/2008/REPORT, párrafo 47.

<sup>19</sup> Véase OIT: «Overview of gender-responsive budget initiatives» (Ginebra, 2007); y D. Elson: «Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care, Gender Budget Initiative», documentos de referencia (Londres, Secretaría de la Commonwealth, 1999).

<sup>20</sup> OIT: Informe de la Conferencia, Decimioctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008, párrafos 90 y 101; Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil, párrafo 14; y Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo, párrafo 5. Véase asimismo la *Lista de referencia de buenas prácticas para la incorporación de las cuestiones de género en las estadísticas del trabajo*, adoptada por la Decimoséptima CIET en 2003.

<sup>21</sup> Los documentos provenientes de la reunión de Brasilia pueden descargarse del sitio web: [www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/documents.html](http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/documents.html), y los documentos sobre la CSW del sitio web: [www.un.org/womenwatch/daw/csw/](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/).

## 5. La OIT, la igualdad de género y los Objetivos de Desarrollo del Milenio

El mensaje de la OIT sobre los ODM hace referencia a la superación de la pobreza mediante el trabajo — «si la comunidad internacional, trabajando de consuno, pudiera lograr tan sólo una convergencia de las políticas que permita que cada mujer y cada hombre puedan superar la pobreza mediante el trabajo; todo el resto vendrá solo»<sup>22</sup>.

### El trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT toma la iniciativa en lo que respecta a dos indicadores específicos de los ODM que hacen referencia al mundo del trabajo: Indicador 3.2 – Proporción de mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola, e Indicador 45 – Tasa de desempleo de jóvenes comprendidos entre los 15 y los 24 años. Desde 2007, se ha mejorado la consecución del ODM que fomenta la OIT (véase el recuadro 6).

**Recuadro 6**  
**Introducción de la nueva meta relacionada con el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**

En discusiones sobre los ODM, la OIT siempre ha defendido que el logro de un empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos es el principal cauce para superar la pobreza. Este mensaje fue retomado en la Cumbre Social de 2005 y por el antiguo Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, que incluyó el siguiente texto en el párrafo 24 de su último informe presentado a la Asamblea General en agosto de 2006, en el que recomienda nuevas metas: una nueva meta bajo el ODM 1: «que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo». \*

La OIT colaboró con el DAES, el UNSD, el Banco Mundial y organismos especializados con miras a elaborar una serie de indicadores para medir la nueva meta — éstos fueron aprobados en 2007.

Fuente: D. Schmiidt (2007) «Decent Employment and the Millennium Development Goals: Description and analysis of a new target in ILO Key issues in the labour market», septiembre de 2007.

\* [www.unmillenniumproject.org/documents/EXCERPTS\\_Report\\_Secretary\\_General.pdf](http://www.unmillenniumproject.org/documents/EXCERPTS_Report_Secretary_General.pdf).

La OIT ha preparado un gran número de publicaciones, material de referencia y sitios web dedicados en los que se analizan las conexiones entre el trabajo decente y cada ODM, y se pone de relieve por qué y cómo lograr un mundo del trabajo equitativo en lo referente a la igualdad de género. Existen materiales específicos del ODM 3 sobre la igualdad de género, pero también se abarca la dimensión de género de los vínculos existentes entre el trabajo decente y otros siete ODM. Entre los ejemplos se incluyen:

- OIT (2005): Las organizaciones de empleadores lideran la igualdad de género: estudios monográficos de 10 países;
- OIT (2005): Igualdad de género y trabajo decente: Buenas prácticas en el lugar de trabajo, y
- OIT (2004): Diálogo social y estrategias para la reducción de la pobreza: Una guía para la introducción de la equidad de género.

Estas páginas pueden consultarse en el sitio web [www.ilo.org/mdg](http://www.ilo.org/mdg). En el marco del Programa Conjunto OIT/PNUD sobre la promoción del empleo para la reducción de la pobreza, se elaboró un documento en 2005 sobre «El papel del empleo en la promoción de

<sup>22</sup> OIT: *La OIT y los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, septiembre de 2005.

---

los ODM» (en inglés), en el que se ponen de relieve aspectos clave de los ODM relacionados con: i) las mujeres y los niños, y ii) el empleo de las mujeres, la discriminación por motivo de sexo, y la salud de la madre, y se examinan asimismo las dimensiones de género, por ejemplo, del VIH y el SIDA.

El trabajo decente ofrece formas prácticas de acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Beijing y de lograr todos los ODM, en particular el ODM 3 sobre la igualdad entre los sexos. Otros organismos de las Naciones Unidas acogen con satisfacción la labor realizada por la OIT para promover el empleo de las mujeres y sus continuas actividades que abarcan varios ODM<sup>23</sup>. La OIT está ayudando a todo el sistema de las Naciones Unidas a incorporar el empleo y el trabajo decente en sus programas, políticas y actividades, a través de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, que integra la dimensión de género<sup>24</sup>.

La OIT contribuyó a la Reunión interinstitucional y a la Reunión del Grupo de Expertos sobre el género y los ODM en la región árabe, organizada por la CESPAAO y el PNUD en 2007, a través de investigaciones y análisis en relación con la igualdad de género y los indicadores del mercado de trabajo en los Estados árabes en el contexto de los ODM (Esim, 2007). El documento sirvió de orientación para adaptar los indicadores de los ODM con miras a supervisar la realidad del mercado de trabajo en los Estados árabes.

## Fondo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio

En diciembre de 2006, el PNUD y el Gobierno de España firmaron un acuerdo para crear un fondo encaminado a impulsar los esfuerzos para lograr los ODM en países seleccionados, y para apoyar las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas a nivel nacional. El Fondo actúa a través del sistema de desarrollo y las finanzas de las Naciones Unidas; por lo general, a través de actividades de colaboración de las Naciones Unidas que potencian el claro valor añadido de las Naciones Unidas en el sector y en el país interesado. El PNUD actúa de agente administrativo, pero todos los miembros del GNUD pueden convertirse en organismos de las Naciones Unidas que participan en el Fondo.

Se proporcionan fondos para: i) complementar las contribuciones voluntarias fundamentales del Gobierno de España a entidades de las Naciones Unidas; ii) apoyar la puesta en práctica de la iniciativa «Unidos en la Acción», y iii) programas conjuntos de las Naciones Unidas establecidos en un máximo de 57 países seleccionados en ocho ámbitos temáticos (el 85 por ciento de los recursos del Fondo). La igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer constituyen uno de estos temas y abarcan tres dimensiones: las capacidades; el acceso a recursos y oportunidades, y la seguridad. En un examen de Notas Conceptuales aprobadas en esta ventana temática realizado en 2007 se pone de relieve la participación de la OIT en cuatro de diez países. Éstos son:

- *Argelia*: Programa conjunto para la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer en Argelia (el papel de la OIT está relacionado fundamentalmente con el apoyo al desarrollo de las calificaciones y a la potenciación del empleo de las mujeres, incluidas las mujeres que viven con el VIH y el SIDA).
- *Bangladesh*: Programa Conjunto de las Naciones Unidas para abordar el problema de la violencia contra las mujeres en Bangladesh (el principal papel de la OIT es impartir

<sup>23</sup> S. R. Osmani: *The role of employment in promoting the Millennium Development Goals* (Ginebra, OIT, 2005).

<sup>24</sup> La *Guía* fue elaborada a solicitud del ECOSOC en 2006, y aprobada por la Junta de Coordinación de los Jefes Ejecutivos (JJE), en abril de 2007.

formación a abogados, jueces, magistrados y fiscales, e impartir formación asimismo en materia de igualdad y de no discriminación a inspectores del trabajo, empleadores, sindicatos y directores/supervisores en diversas empresas, así como adoptar el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT para reducir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo).

- *Brasil*: Programa interinstitucional para la promoción de la igualdad de género y la igualdad étnica-racial (el principal papel de la OIT es combatir la trata de personas con fines de explotación sexual; contribuir a la elaboración y difusión de una guía sobre métodos para atender a las víctimas de violencia en el seno de la familia orientada a profesionales, y de otra guía orientada a los responsables de la formulación de políticas; organizar seminarios, y preparar materiales de referencia).
- *Marruecos*: Programa para la lucha contra la violencia basada en el género a través de la atribución de competencias a las mujeres y niñas en Marruecos (el principal papel de la OIT consiste en apoyar un sistema de supervisión eficaz de la violencia basada en el género mediante la promoción de la autonomía de las mujeres y las niñas; realizar actividades de sensibilización para combatir el trabajo de las niñas; definir competencias para los proveedores de servicios, y desarrollar las capacidades de las partes interesadas).

**Recuadro 7**  
**Programa para la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer en el territorio palestino ocupado**

En el marco del Fondo Español para el Cumplimiento de los ODM, se elaboró un programa conjunto de tres años, al que se destinaron 11 millones de dólares de los Estados Unidos, sobre la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer en el territorio palestino ocupado, con objeto de promover la autonomía social y política de las mujeres palestinas mediante el logro de tres resultados principales; 1) reducir la violencia por motivos de género y todas las formas de violencia contra las mujeres; 2) aumentar la representación de las mujeres y la atención prestada a las cuestiones que afectan a las mujeres en los órganos decisorios, y 3) promover la igualdad de oportunidades para la participación económica de las mujeres, en particular las mujeres supervivientes de la violencia sobre la base del género.

El programa se apoya en el compromiso de la Autoridad Palestina (AP) con la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer en el Plan de desarrollo a mediano plazo. En el marco de este programa, los organismos de las Naciones Unidas (PNUD, UNIFEM, UNESCO, OOPS) y la OIT aunarán esfuerzos, con ministerios pertinentes de la AP e interlocutores efectivos provenientes de la sociedad civil y del sector privado, para lograr los tres resultados del programa. Éste ha sido un proceso de aprendizaje para los organismos de las Naciones Unidas y sus interlocutores nacionales (Skuric-Prodanovic, 2007). Los organismos de las Naciones Unidas mancomunan esfuerzos en ámbitos específicos, por ejemplo, en lo que respecta a las estadísticas del trabajo que tengan en cuenta la dimensión de género; la OIT colabora estrechamente con el UNFPA, y la utilización de las APG de la OIT de entidades locales se coordina estrechamente con el UNFPA y el UNIFEM.

La primera estrategia de programación también es prestar apoyo a una investigación de gran alcance en ámbitos en los que se carece de información. Los resultados de la investigación se utilizarán como información para una serie de actividades: creación de conocimiento; establecimiento de bases para que la AP y otras partes interesadas supervisen con regularidad la participación política, social y económica de las mujeres; formación y otras formas de apoyo técnico para crear conciencia en lo que respecta a la igualdad de género entre las autoridades decisorias y otros mandantes, y la preparación de documentos de política, planes de acción y otros documentos para asegurar la prestación de servicios que tengan en cuenta la dimensión de género. La segunda estrategia consiste en fortalecer la prestación de servicios a las mujeres, y la creación de conocimiento en lo que respecta a proyectos encaminados a promover la autonomía económica, como la mejora de las instituciones de formación profesional, la concesión de subvenciones a las cooperativas establecidas por mujeres, y formación para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

La OIT tomó la iniciativa para lograr el resultado tres del programa, a saber, «promover la igualdad de oportunidades para la participación económica de las mujeres, en particular las mujeres supervivientes de la violencia sobre la base del género».

Fuente: Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes, Beirut, 2009.

---

## 6. La contribución de la OIT a los programas por país emprendidos en el marco de la iniciativa «Unidos en la Acción» en relación con la igualdad de género

Existen ocho países implicados en la iniciativa «Unidos en la Acción» (a los que en un principio se les denominó «piloto»: Albania, Cabo Verde, Mozambique, Pakistán, Rwanda, República Unida de Tanzania, Uruguay y Viet Nam), y otros muchos países están avanzando hacia la programación conjunta. Los países que toman parte en la iniciativa «Unidos en la Acción» brindan una oportunidad importante para generar lecciones y conocimientos sobre el modo en que el sistema de las Naciones Unidas puede cumplir mejor los compromisos referentes a la igualdad de género. En este capítulo se examinan los instrumentos y temas que la OIT ha aportado al proceso, y algunos ejemplos por países. El ritmo de la reforma es rápido, y es preciso tomar medidas con celeridad con respecto a cuestiones prioritarias. Un ejemplo es la armonización de los ciclos del Programa de Trabajo Decente por País y de los programas por países de las Naciones Unidas y marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, sobre los cuales se han elaborado directrices, que se han proporcionado a las oficinas exteriores. La OIT ha realizado esfuerzos para reforzar la presencia del personal de la OIT en países piloto de la iniciativa «Unidos en la Acción».

### Instrumentos de la OIT recomendados en la prestación de orientación

Al prestarse orientación en los procesos de programación conjunta por países de las Naciones Unidas, se recomienda adoptar instrumentos y enfoques de la OIT. En el Módulo 7 sobre la igualdad de género, se hace referencia a la Guía práctica de la OIT para la incorporación de la igualdad de género<sup>25</sup> y al Manual sobre auditorías participativas de género (*Participatory Gender Audit Manual*, en inglés) como instrumentos para transformar el análisis de los problemas en la toma de medidas en marcos nacionales y en el UNDAF, y para asegurar que las intervenciones relacionadas con la igualdad de género estén subvencionadas de manera adecuada y que los organismos rindan cuentas en el UNCT. Del mismo modo, en la guía *Resource Guide for Gender Theme Groups* del UNIFEM (2005) se indica que las auditorías de género constituyen un método útil empleado por muchos UNCT, y se indica que la OIT documenta con gran detalle el proceso<sup>26</sup>.

En la actualidad, las directrices *Guidelines for UN country teams on preparing a CCA and UNDAF* requieren la celebración de consultas con los interlocutores sociales al establecer las prioridades de las Naciones Unidas. Del mismo modo, los indicadores de rendimiento para la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer utilizados por los equipos por países de las Naciones Unidas exigen la celebración de consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores en la incorporación de las cuestiones relativas a la igualdad de género. Por lo tanto, es preciso redoblar los esfuerzos con miras a desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales para celebrar efectivamente consultas a nivel nacional.

<sup>25</sup> Véase [www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm).

<sup>26</sup> Véase [www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm).

---

## Ejemplos por países

### **Mozambique**<sup>27</sup>

Aunque se trata de un organismo no residente en Mozambique, la OIT ha sido un asociado activo en el UNCT, así como en el Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre el Género. A principios de 2007, en las fases preliminares de la formulación del Programa conjunto para la igualdad de género y la promoción de la autonomía de la mujer, la OIT realizó una presentación al Grupo sobre sus materiales, manuales e instrumentos elaborados por el equipo del Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE), los cuales suscitaron interés y crearon demanda entre los asociados de las Naciones Unidas. A medida que el Programa fue evolucionando, la OIT aportó sus contribuciones en relación con elementos como el espíritu empresarial y la promoción de la autonomía económica de las mujeres, la elaboración de normas en torno a los cuatro convenios de la OIT relativos a la igualdad (incluido el referente a la protección de la maternidad) y cuestiones relativas a los derechos de las mujeres trabajadoras. Una vez concluido, la OIT asignó 130.000 dólares de los Estados Unidos al Fondo «Unidos en la Acción» en Mozambique, para que pudiera realizar progresos en lo que respecta a estos enfoques y actividades particulares.

Asimismo, y en el contexto de los esfuerzos desplegados en el marco de la iniciativa «Unidos en la Acción» en Mozambique, la OIT siguió movilizando financiación adicional proveniente de interlocutores para la cooperación, a fin de hacer avanzar el programa sobre la igualdad de género y la atribución de competencias a las mujeres, y el Gobierno de Noruega se ha comprometido a prestar apoyo, además del apoyo adicional que está negociándose con el Gobierno de Bélgica (Comunidad Flamenca).

En enero de 2008, la OIT llevó a cabo su primer taller de formación en lengua portuguesa para facilitadores de APG, fundamentalmente orientado a mandantes de la OIT (Ministerio de Trabajo y organizaciones de empleadores y de trabajadores) y a otros ministerios gubernamentales, así como a representantes del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de las Naciones Unidas. Tras el programa de enero, la OIT tradujo al portugués el *Manual para facilitadores de auditorías de género*. Esta actividad suscitó un gran interés entre los miembros del Grupo sobre Igualdad de Género y, cuando el equipo de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT regresó a Mozambique en agosto de 2008, también realizaron una presentación al Equipo de Gestión de Programas de las Naciones Unidas, y celebraron amplias discusiones con el UNFPA (principal organismo) y el UNIFEM sobre medidas que habrían de adoptarse en el futuro. Por consiguiente, el UNCT de Mozambique ha acordado aplicar los indicadores de resultados en materia de igualdad de género (un sistema de anotación) sobre el UNDAF, y aplicar la auditoría de género al UNCT en noviembre de 2008.

Una gran parte de este apoyo en Mozambique ha sido posible gracias a las aportaciones financieras del Gobierno de los Países Bajos y del DFID.

### **Zambia**<sup>28</sup>

Desde principios de 2007, el Gobierno de Zambia, bajo la dirección de la División para la Promoción de la Igualdad de Género (GIDD) de la Oficina del Presidente, ha estado elaborando un Programa Nacional Conjunto para el Apoyo a la Igualdad de Género

<sup>27</sup> Información proporcionada por G. Finnegan, Director/Representante proveniente de Malawi, Mozambique y Zambia, Oficina de la OIT, Zambia.

<sup>28</sup> Información proporcionada por G. Finnegan, Director/Representante proveniente de Malawi, Mozambique y Zambia, Oficina de la OIT, Zambia.

---

(GSP) en estrecha colaboración con el Grupo sobre el Género de los Interlocutores para la Cooperación. Este Grupo está bajo la dirección del sistema de las Naciones Unidas en Zambia, está presidido por el PNUD, y la OIT es el Presidente Adjunto. A medida que el GSP ha evolucionado, ha aumentado la demanda para incluir auditorías de género de los ministerios competentes clave. Asimismo, los interlocutores sociales de la OIT en Zambia habían solicitado específicamente apoyo para llevar a cabo auditorías de género. En septiembre de 2008, la OIT organizó su primer taller de formación para facilitadores de auditorías de género orientado a los interlocutores sociales, ministerios competentes y diversos organismos del sistema de las Naciones Unidas. Es tal la demanda proveniente del UNCT que están solicitando a la OIT que organice un taller orientado exclusivamente a las Naciones Unidas en un futuro cercano, y que dirija un proceso de auditorías de género en el UNCT de Zambia.

Tanto en Mozambique como en Zambia, el *Manual para facilitadores de auditorías de género* de la OIT ha demostrado ser de gran interés y valor para los sistemas respectivos de las Naciones Unidas.

## **República Unida de Tanzania**

En relación con los DELP, las Naciones Unidas han establecido cinco grupos. La OIT dirige el grupo 1 sobre Creación de riqueza, y tiene un proyecto de cooperación técnica para integrar la igualdad de género en el grupo 1. La igualdad de género del UNDAF 2007-2010 en la República Unida de Tanzania se pone de relieve considerablemente. El papel de la OIT incluye medidas conjuntas relacionadas con:

- Estrategias y programas que tengan en cuenta la dimensión de género para combatir el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, sobre la base de la aplicación efectiva del repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT en el sectores público, privado e informal.
- El fortalecimiento de alianzas creadas para hacer frente a la violencia de género, el acoso sexual, el estigma del VIH/SIDA y la discriminación, y otras cuestiones socioculturales, poniendo énfasis en la protección.
- El desarrollo de la capacidad, y el refuerzo de las alianzas entre el Gobierno y las organizaciones de la sociedad civil, para mejorar y generar procesos de planificación, elaboración de presupuestos y supervisión basados en resultados a todos los niveles, incluida la disponibilidad de datos desglosados por sexo y edad, y de datos sobre la violencia por motivo de género, el trabajo decente, el VIH/SIDA (poniendo énfasis en la prevención), y la seguridad alimentaria.
- Fortalecimiento de la legislación, las políticas y las estrategias contra la discriminación y que tengan en cuenta la dimensión de género, con miras a brindar protección y cuidados a las personas infectadas y afectadas, a fin de prevenir la propagación del VIH/SIDA.
- La mayor disponibilidad de instalaciones sanitarias para las familias, escuelas, lugares públicos y de trabajo, y el fortalecimiento de las prácticas sólidas de gestión de residuos a nivel comunitario.
- Programas y políticas sobre el VIH y el SIDA en el lugar de trabajo, y movilización del sector privado — la OIT es el organismo principal.

Seis organismos de las Naciones Unidas (UNFPA, OMS, UNICEF, UNESCO, PMA, y OIT) contribuyen a un programa conjunto, a fin de apoyar la aplicación del Plan Nacional para Acelerar la Reducción de la Mortalidad Materna, Infantil y de los Recién Nacidos (2008-2015). Cada organismo aporta sus propias competencias especiales. Los

---

conocimientos especializados de la OIT en la promoción del trabajo decente para todos aseguran que en el programa conjunto se aborden las difíciles condiciones de trabajo en el sector de la salud, las normas inadecuadas sobre seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo peligrosas y el acceso limitado a la protección de la maternidad en el lugar de trabajo (presentación por N. Jones, UNFPA, 2008).

### **Otros ejemplos de países**

- En *Albania*, la OIT está participando en la revisión del UNDAF con contribuciones a grupos de trabajo temáticos, sobre el desarrollo económico, la igualdad de género, el empleo de los jóvenes y el trabajo infantil, respectivamente.
- En *China*, la OIT actúa como catalizadora de la colaboración en lo que respecta a la igualdad de género entre los organismos de las Naciones Unidas. Por ejemplo, existen 26 proyectos interinstitucionales de las Naciones Unidas con ONG, sindicatos y organizaciones de empleadores, y los organismos de las Naciones Unidas se reúnen cada seis meses para examinar los progresos realizados, incluido el modo en que se emplea la CEDAW.

## **7. La OIT, la igualdad de género y los organismos de las Naciones Unidas – Reflexiones sobre cómo proceder en el futuro**

La información disponible muestra que la OIT ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad del género dentro del sistema de las Naciones Unidas, por ejemplo, mediante la labor precursora sobre la inclusión de las mujeres en los documentos de política y declaraciones de las Naciones Unidas, y mediante los convenios y recomendaciones de la OIT. Su papel sigue siendo de vital importancia. El programa actual de la Organización contenido en el Programa de Trabajo Decente proporciona una plataforma para promover estas normas fundamentales en los ODM, las estrategias nacionales para la reducción de la pobreza, los mecanismos conjuntos en los equipos de las Naciones Unidas en los países, los UNDAF, los grupos temáticos de las Naciones Unidas que se ocupan de la igualdad de género y el proceso «Unidos en la Acción».

Además de las normas que establece para fomentar la igualdad en el empleo y los programas en los que participa, la OIT ofrece instrumentos como las APG, el análisis y la planificación sobre el género, el desarrollo de las capacidades, y formación relacionada con el empleo orientada a los organismos de las Naciones Unidas y a los interlocutores nacionales que actúan en múltiples sectores. Las normas de la OIT y los compromisos contraídos por la Organización y sus órganos de control deben reflejarse mejor en los documentos de política de las Naciones Unidas y en los materiales de formación sobre el enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos (OIT, marzo de 2008, documento GB.301/LILS).

La OIT está a la vanguardia a la hora de ayudar a promover la incorporación más efectiva de la dimensión de género — poniendo de relieve la importancia que reviste la integración en la gestión basada en resultados; promoviendo las ventajas económicas de dicha integración y la justicia social; apoyando iniciativas específicas para las mujeres en las estrategias encaminadas a integrar la perspectiva de género, y reforzando la rendición de cuentas en lo que respecta a la igualdad de género. Esta labor no ha concluido. Es preciso redoblar los esfuerzos tanto en la OIT como en el sistema de las Naciones Unidas en general, y la OIT debe seguir fortaleciendo sus enfoques internos, la capacidad de su personal para atender mejor a los mandantes, y el intercambio de buenas prácticas con otros organismos de las Naciones Unidas. Existe un interés considerable en el enfoque

---

adoptado por la OIT de vincular la igualdad de género con la gestión basada en resultados, por ejemplo, en el Plan de acción de igualdad de género 2008-2009 de la OIT, poniendo énfasis en los mecanismos de rendición de cuentas y en la claridad de los papeles y responsabilidades. Es necesario supervisar y mostrar los progresos realizados a partir de esta iniciativa.

Para la OIT, es importante mantener su reputación como organización centrada en la igualdad de género y en la promoción de la autonomía de la mujer. A tal efecto, debería:

- seguir promoviendo la incorporación de la dimensión de género en todas las políticas, programas y actividades de la OIT, y realizando un seguimiento y difundiendo las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas;
- aportar contribuciones relativas a la igualdad de género en los foros de las Naciones Unidas;
- lograr que se preste más atención a la igualdad de género y a la promoción de la autonomía de la mujer en guías prácticas como la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, de la JJE del sistema de las Naciones Unidas, y *Los Programas de Trabajo Decente por Países: Guía de la OIT*, y
- crear alianzas con organismos de las Naciones Unidas, a fin de promover la igualdad de género en grupos de trabajo de las Naciones Unidas, no sólo en aquéllos relacionados con la igualdad de género, sino también en grupos de trabajo fundamentales relacionados con el empleo, los jóvenes, el cambio climático, etc. El GNUM, el Comité de Alto Nivel sobre Programas y sus grupos de trabajo son organismos importantes en los que se debe participar.

La OIT debería preconizar entre los organismos de las Naciones Unidas unas sólidas dimensiones de la igualdad de género y la existencia de un asesor principal en materia de igualdad de género en cada UNCT, que rinda cuentas directamente al coordinador en el país. Debe prestar apoyo al Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre el Género a nivel nacional, para que sea un agente importante en el grupo del UNCT en el país, y ayudar a elaborar el Memorando de Entendimiento Conjunto de las Naciones Unidas que firman los organismos. La OIT debe seguir participando de manera activa en diversos grupos interinstitucionales, para velar por que se tengan plenamente en cuenta las normas internacionales del trabajo en los esfuerzos desplegados para ayudar a los países a combatir la discriminación como parte del desarrollo. Debe seguir promoviendo y aprovechando al máximo la participación de los interlocutores sociales en los procesos de reforma de las Naciones Unidas.

Esta orientación y la realización del compromiso con la justicia social mediante la promoción de la igualdad de género y la autonomía de la mujer tienen consecuencias a nivel de recursos para la OIT. La Organización fue uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas que inscribió estas cuestiones en su programa. Tiene la responsabilidad, hacia los mandantes y a través de los mismos, de intensificar los esfuerzos por medio de sus propios programas; de la iniciativa «Unidos en la Acción», y del refuerzo de la colaboración y la coordinación con otros organismos de las Naciones Unidas. El contexto internacional actual de la aceleración del cambio y las complejidades generadas por la globalización plantean nuevos desafíos, pero los principios fundamentales siguen siendo los mismos, incluido el imperativo de lograr la igualdad de género y la no discriminación.



---

## Anexo

### Selección de convenios y recomendaciones de la OIT sobre la promoción de la igualdad de género

#### *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), y Recomendación núm. 111
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Recomendación núm. 35
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

#### *Protección de la maternidad, trabajo y familia*

- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y Recomendación núm. 95
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Recomendación núm. 191
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Recomendación núm. 165

#### *Promoción del empleo*

- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y Recomendación núm. 122
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación núm. 150
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y Recomendación núm. 166
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

---

## **Condiciones de trabajo**

- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)
- Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y Recomendación núm. 178
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y Recomendación núm. 184
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y Recomendación núm. 182
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155), y Recomendación núm. 164

## **Trabajadores migrantes**

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación núm. 86
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Recomendación núm. 151

---

## Bibliografía

- Aruna, R. y Kelleher, D. 2006. «Gender analysis and gender mainstreaming in common country programming», Informe para el Equipo de tareas del GNUM sobre igualdad de género, 6 de mayo.
- Beck, T. 2006. «From checklists to scorecards: Review of UNDG Members' accountability mechanisms for gender equality synthesis», Informe para el Equipo de tareas del GNUM sobre igualdad de género.
- Conferencia Internacional del Trabajo. *Actas Provisionales*, informe correspondiente al año 2000-2001 presentado por el Presidente del Consejo de la Administración a la Conferencia (89.<sup>a</sup> reunión de la CIT, 2001).
- Esim, S. 2007. «Applying a gender equality and workers' rights approach to labour market indicators in Arab States», proyecto de documento (Líbano, OIT-ROAS), octubre.
- Gaynor, C. 2006. «Gender equality in ILO strategic programming», documento preparado para la Oficina para la Igualdad de Género, agosto.
- . 1988. «The Status of Women Teachers in Southern Africa», Programa de Actividades Sectoriales 4.5/WP.37 (Ginebra, OIT).
- IANWGE. 2000. Informe del Comité Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Mujer y la Igualdad de Género.
- Jain, D. y Chacko, S. 2008. «Unfolding women's engagement with development and the UN: pointers for the future» en el *Forum for Development Studies*, núm. 1-2008 (págs. 5-36).
- Jain, D. 2005. *Women, Development and the United Nations* (Indiana University Press).
- Jones, N. 2008. Representante del UNFPA, República Unida de Tanzania, Sesión de información sobre el Programa Conjunto sobre la Reducción de la Mortalidad Materna y de los Recién Nacidos, Reunión del UNCMT con Jens Stoltenberg, Primer Ministro de Noruega, abril.
- Kayser, F. y Cruz, A. «Preliminary survey findings on gender mainstreaming in programming, monitoring, evaluation and reporting in RBM systems», presentación a la IANWDE (Nueva York, febrero de 2006).
- MANUD. 2007. Revista sobre Rwanda, núm. 5, agosto.
- Naciones Unidas. 2004. Consejo Económico y Social: «Papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de género», cuestión temática que examinará la CSW, 22 de diciembre de 2003, E/CN.6/2004/9.
- . Sin fecha. Proceso de programación común en los países, módulo 7– Igualdad de género
- Naciones Unidas, República Unida de Tanzania, 2007. Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF, 2007-2010), octubre.
- OIT. 2009. «Informe de la Comisión de la Igualdad de Género», sexto punto del orden del día: La igualdad de género como eje del trabajo decente, *Actas Provisionales* núm. 13 (Ginebra, 98.<sup>a</sup> reunión de la CIT, 2009).

- 
- 2009. «La igualdad de género como eje del trabajo decente», Informe VI (Ginebra, 98.ª reunión de la CIT, 2009).
  - 2008. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Aviso del Director General IGDS Número 36 (Versión 1), 13 de agosto.
  - 2008. «Informe general sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación», documento GB.301/LILS, marzo.
  - 2008. Memofax sobre los informes presentados por el UNCT al Comité Económico y Social sobre la CEDAW 1005-03-103, abril.
  - Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes. 2008. «Building safe passage for women's empowerment in the West Bank and Gaza Strip: Country Brief 2» (Líbano, Beirut).
  - OIT. 2007. Publicación «Gender equality around the world», artículos de la revista *Trabajo* 1999-2006.
  - 2005. «Labour and social trends in Asia and the Pacific».
  - 2005. «Facts on the ILO and the MDGs», septiembre.
  - 2005. «Informe de evaluación temática: las cuestiones de género en la cooperación técnica», documento GB.292/TC/1 sobre cooperación técnica presentado por la Oficina al Consejo de Administración (Ginebra, 292.ª reunión, marzo de 2005).
  - 2003. *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Informe del Director General, (91.ª reunión de la CIT, 2003).
  - 2003. «Women workers and the work of women».
  - 2003. «La hora de la igualdad en el trabajo : informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo» , Informe I (B), (Ginebra, 91.ª reunión de la CIT, 2003).
  - 2001. *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, Informe del Director General, (Ginebra, 89.ª reunión de la CIT, 2001).
  - 2000. «ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género»
  - 2000. «Trabajo decente para las mujeres», propuesta de la OIT para acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, OIT, Oficina para la Igualdad de Género.
  - 2000. Resultados del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas: La mujer en el año 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI» (Nueva York, 5-9 de junio de 2000), (documento GB.279/ESP/4, 279.ª reunión, noviembre de 2000).
  - 1999. *Trabajo decente*, Informe del Director General (Ginebra, 87.ª reunión de la CIT, 1999).
  - 1995. «Gender equality at work: Strategies towards the 21st century», contribución a la Cuarta Conferencia sobre la Mujer, Ginebra.
  - 1995. «Gender equality at work: Strategies towards the 21st century», resultados de las reuniones preparatorias de la OIT para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
  - 1995. «Gender equality at work: Strategies towards the twenty-first century».

- 
- . 1987. Nota informativa «The ILO and women workers».
- . 1987. Plan de Acción sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo
- . 1987. «The ILO and women workers»: Seguimiento de la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo», adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71.<sup>a</sup> reunión (1985), y «Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer», adoptado por la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (Nairobi, julio de 1985), junio.
- . Sin fecha. «Iniciativas de la OIT vinculadas con Beijing+10», documento interno, OIT.
- OIT/Naciones Unidas/DAW. 1999. «Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo , 1999: mundialización, género y trabajo».
- OIT/PNUD. 2005. «The role of employment in promoting the Millennium Development Goals».
- OIT/UNESCO. 2006. «A HIV and AIDS workplace policy for the education sector in Southern Africa»
- . 2006. Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, Informe (Ginebra, novena reunión, 30 de octubre – 3 de noviembre de 2006).
- Osmani, S. 2005. «The role of employment in promoting the Millennium Development Goals», documento elaborado en el marco del Programa Conjunto OIT/PNUD sobre la Promoción del Empleo para la Reducción de la Pobreza.
- Pietila, H. 2007. «The unfinished story of women and the United Nations», Expediente del Servicio de Enlace de las Naciones Unidas con las Organizaciones No Gubernamentales.
- PNUD y OIT. 2008. «Mapping of UNDP-ILO Joint Actions on Gender Equality and Women's Empowerment to Operationalise Action Plan 2007-08», Equipo de Género y Oficina de Género del PNUD y la OIT, febrero.
- Razavi, S. y Miller, C. 1995. «Gender mainstreaming: A study of efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to institutionalise gender issues», Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.
- SARD. 2007. «Sustainable Agriculture and Rural Development Policy Brief 15: SARD and women», joint publication of the FAO, IFAD, ILO and UNIFEM.
- Servicio Internacional para los Derechos Humanos. Los derechos de las mujeres en las Naciones Unidas. 1995. *A manual on how the UN human rights mechanisms can protect human rights*.
- Skard, T. 2008. «Getting our history right: How were the equal rights of women and men included in the Charter of the United Nations?» en el Foro de Estudios sobre el Desarrollo, núm. 1-2008, págs. 37-60.
- Skuric-Prodanovic. 2007. «MDG-Fund (Gender) Joint Programme Proposal Process: Lessons learned and key recommendations», documento preparado para los organismos de las Naciones Unidas en los territorios palestinos ocupados, octubre.
- UNIFEM. 2005. *Resource Guide for Gender Theme Groups*.