

**PARA DECISION**

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género**Introducción**

1. El presente informe proporciona información sobre el nuevo Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género, 2008-2009, cuya versión completa figura en el anexo. El propósito de informar y comunicar el Plan de acción al Consejo de Administración es mostrar cómo la Oficina sigue cumpliendo su compromiso en relación con la igualdad de género en el mundo del trabajo, además de poner en práctica su mandato y su política sobre el tema.
2. En el documento emitido por el Director General en 1999 relativo a la política de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género se prevé la necesidad de contar con un plan de acción que sirva de instrumento operativo para la incorporación de las cuestiones de género en la OIT ¹. El nuevo Plan de acción pone al día la respuesta de política y describe los aspectos fundamentales de los resultados que se espera alcanzar en el próximo bienio.
3. El Plan de acción está armonizado con el Programa y Presupuesto para 2008-2009 y con el enfoque de la Organización sobre gestión basada en los resultados (GBR). El Plan de acción está igualmente ligado a las principales estrategias de organización con miras a garantizar la coherencia y para maximizar las sinergias.
4. El Plan de acción está destinado a todo el personal de la OIT y habrá de servir como instrumento para promover la toma de conciencia sobre cómo el avance hacia la igualdad de género constituye una parte integrante de su trabajo. De este modo, el personal de la OIT estará mejor dotado para apoyar a los mandantes en la planificación y aplicación de sus respectivos programas y políticas diseñados para abordar el tema de las diferencias por razón de género. El Plan de acción será un instrumento crucial para que la Oficina prepare, junto con los mandantes, el punto para discusión general sobre la «Igualdad de género como eje del trabajo decente» que habrá de tratarse en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009.

¹ La incorporación de las consideraciones de género es la estrategia que acordaron los gobiernos en la Declaración de Beijing que se adoptó en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, así como por el sistema de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género.

5. El Plan de acción apoya y refuerza los programas de trabajo decente por país (PTDP), comenzando por el desarrollo de las políticas hasta su puesta en práctica a través de una amplia gama de estrategias y de actividades. Tales estrategias y actividades comprenden auditorías de género participativas y voluntarias, que después de haberse realizado en algunos países llevaron a que los mandantes decidieran incluir la creación de capacidad sobre incorporación de las consideraciones de género en los PTDP que se refieren a sus organizaciones.
6. El tripartismo es fundamental para promover la igualdad de género y así se reconoce en el Plan de acción. En este contexto, la experiencia ha demostrado que para promover procesos tripartitos que sean más equitativos y representativos, se deben impulsar las iniciativas sobre igualdad de género que ha emprendido la OIT junto con los mandantes y con el apoyo de estos últimos. Por su parte, estos procesos generan resultados que abordan las preocupaciones legítimas y más apremiantes de los mandantes y que pueden tener un mayor impacto sobre la vida de los trabajadores, de sus hogares y de sus comunidades y, en última instancia, de sus países.
7. Para elaborar el Plan de acción se llevó a cabo un proceso de consulta amplio y participativo en todos los niveles de la Oficina. El Plan de acción incorpora igualmente las constataciones que surgieron de la evaluación del Plan de acción anterior (2003-2005) y de las múltiples auditorías de género realizadas en la Organización desde 2001. Además, de la activa participación de la OIT en el desarrollo de la Política a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer ha constituido también un aporte para el Plan de acción, el cual está basado asimismo en un análisis realizado por la OIT como coparticipe en la dirección del Equipo de Trabajo sobre la incorporación de una perspectiva de género en la programación, supervisión, evaluación y presentación de informes en sistemas de gestión basados en resultados de las Naciones Unidas. Este análisis referido a más de diez entidades del sistema de las Naciones Unidas respalda el postulado de acuerdo con el cual incorporar consideraciones de género en toda la organización es un «vehículo altamente eficaz» para lograr la igualdad de género y para promover un avance más eficaz hacia el cumplimiento de los mandatos correspondientes. Dicho estudio sirvió igualmente para comprobar que cuando la política en materia de género recibe el apoyo activo de la dirección de un organismo, las medidas que se adoptan alcanzan una mayor dimensión.
8. El Plan de acción cumple con lo exigido por las Naciones Unidas en esa materia y responde también a los requisitos sobre presentación obligatoria de informes relativos a la igualdad de género ante las Naciones Unidas. Igualmente, el Plan de acción se desarrolló teniendo en cuenta los últimos progresos por lo que respecta a integrar el empleo y el trabajo decente en los programas, políticas y actividades de las Naciones Unidas a través de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la Junta de Jefes Ejecutivos (JJE), aprobada en abril de 2007.

Alcance del Plan de acción

9. El gráfico 1 muestra una representación gráfica del Plan de acción que sirve para establecer una base sólida que permita alcanzar los objetivos de la Organización. Dicha representación está basada en la política de igualdad de género de la OIT y refuerza la atención que se presta a las dimensiones de género al adoptar disposiciones institucionales relativas a la dotación de personal, la sustancia y la estructura. En el gráfico se muestran también los resultados, los indicadores y las metas, las estrategias para alcanzar estas últimas, y quién es principal responsable de las mismas.

10. Conforme a las buenas prácticas, el Plan de acción está armonizado con los objetivos fundamentales de la Organización que son los pilares principales que conducen hacia el objetivo global de lograr el trabajo decente para todos los hombres y todas las mujeres. Los resultados programáticos que se identifican en el Plan de acción son los mismos del Programa y Presupuesto para 2008-2009. El Plan de acción ayuda a hacer explícita la contribución que la incorporación de las consideraciones de género puede aportar al logro de los resultados y de las metas que se fijaron para el bienio, así como las estrategias que deben apoyarse.
11. En el Plan de acción se presta especial atención a las oportunidades derivadas del principio de acción común y del resultado conjunto inmediato con miras a lograr progresos en materia de igualdad de género, de conformidad con el Programa y Presupuesto para 2008-2009. Su finalidad es contribuir a reforzar la capacidad de los mandantes para incorporar las cuestiones de género. En el Plan de acción se indican los medios que permiten alcanzar esos resultados e indicadores.

Gráfico 1:

Representación gráfica del Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género, 2008-2009



12. Esta unidad de propósito se mantiene en todo el Plan de acción haciendo énfasis en el objetivo global del trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, como si se tratara del techo de un edificio.
13. De esa manera, el Plan de acción vincula concretamente el enfoque de la Oficina sobre gestión basada en resultados (GBR), con la igualdad de género y el Programa de Trabajo Decente en lo que respecta a:
 - promover la igualdad de acceso de las mujeres y los hombres a la educación y la formación, así como al empleo pleno y productivo en condiciones de equidad y dignidad;
 - fomentar las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - promover una protección social adecuada y equitativa para todos;
 - fortalecer el tripartismo y el diálogo social;
 - garantizar una representación y voz equitativas para todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, y
 - lograr una globalización justa y equitativa.
14. Sobre la base de la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004, el Plan de acción apoya esfuerzos más sistemáticos para asegurar la coherencia entre las actividades ordinarias y las actividades de cooperación técnica en el marco de los PTDP. Así respalda la incorporación de una dimensión de género en los acuerdos de asociación de la OIT con los donantes y la realización de análisis sobre cuestiones de género antes de la planificación y aplicación de los programas, a fin de aumentar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres participen en todos los programas y se beneficien de ellos. Además, está en consonancia con las recomendaciones que se señalaron en el Informe global de 2007, *Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*.
15. El Plan de acción está basado en un enfoque dual para fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres. Por una parte, este empeño supone incorporar las consideraciones de género en las políticas y programas, de modo que se incluyan las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres; y, por otra, supone intervenciones específicas diseñadas para potenciar a uno u otro sexo, generalmente a las mujeres pues ellas son más proclives a quedar expuestas a desventajas sociales, políticas o económicas, por razones de género. Un ejemplo del primer aspecto del enfoque es un proyecto llevado a cabo en Kirguistán con objetivo de estimular el empleo de los jóvenes. Este proyecto utilizó un análisis en el que se tuvieron en cuenta las cuestiones de género para identificar las necesidades específicas y a veces disímiles de las mujeres y los hombres jóvenes, que dará lugar a emprender estrategias y métodos diferenciados para abordarlas. Quienes participaron en el proyecto también presentaron algunas recomendaciones sobre cómo fomentar la igualdad de género en el empleo de jóvenes en el marco del PTDP del país. Un ejemplo del segundo aspecto del enfoque es el proyecto que culminó recientemente en Burkina Faso, el cual introdujo regímenes de microseguros para mujeres pobres por intermedio de sus asociaciones empresariales. Se crearon varios regímenes aplicables para mujeres que anteriormente no estaban amparadas.

Responsabilidad y recursos

16. Los mecanismos para rendir cuentas son esenciales para una efectiva incorporación de las cuestiones de género. El Plan de acción describe con claridad las funciones y las responsabilidades, a la vez que fortalece los mecanismos existentes para el seguimiento y la supervisión del desempeño y los progresos de la organización. El fortalecimiento de esos mecanismos contribuirá a fomentar la responsabilidad individual y colectiva en todos los niveles, así como a mejorar la coherencia de los informes que se refieren a las medidas encaminadas a la incorporación de las cuestiones de género y los resultados de esas medidas en las distintas regiones y países, haciendo uso de los sistemas existentes para la elaboración de informes.
17. La Oficina continuará recurriendo a las auditorías de género participativas para facilitar información sobre cómo ha evolucionado la incorporación de las cuestiones de género en las oficinas exteriores de la OIT, en la sede de la OIT y, cada día más, entre los mandantes y con los equipos por país en el marco de la unificación de las Naciones Unidas («One UN»). Existen datos que muestran que dichas auditorías, que la Oficina deberá realizar con arreglo al Plan de acción, han contribuido a aumentar la capacidad e iniciativa del personal para incorporar las cuestiones de género en las labores de la OIT, lo cual, a su vez, se traduce en mejores servicios e iniciativas para apoyar a los mandantes.
18. El Plan de acción que el Director General presentó ante los Directores Ejecutivos y Regionales y otros funcionarios de categoría superior contiene una descripción de las funciones de mayor relevancia y de los niveles de responsabilidad para mejorar la igualdad de género en las labores de la OIT. El Plan de acción también aclara la función catalizadora de la red global de la OIT encargada de las cuestiones de género (130 miembros en septiembre de 2007) y la función de la Oficina para la Igualdad de Género.
19. El Plan de acción indica cómo la Oficina para la Igualdad de Género y la Oficina de Programación y Gestión apoyarán la elaboración de indicadores y herramientas para el seguimiento y la preparación de informes sobre la igualdad de género, en el marco de los distintos programas y actividades. Se fomentará y apoyará la realización de programas por departamentos, por regiones y por países, con objeto de que se emprendan estudios de referencia, y, para reforzar los indicadores que tienen en cuenta el género en la medición de los resultados. En 2009 se realizará una evaluación independiente de la aplicación del Plan de acción con miras a utilizar esos resultados en la elaboración de un Plan de acción revisado y actualizado.
20. La red global de la OIT en materia de cuestiones de género seguirá actuando como un mecanismo efectivo para el intercambio de conocimientos, que se fortalecerá y armonizará con la estrategia global de intercambio de conocimientos de la Oficina. Esta red apoya al personal de la OIT de manera que esté mejor dotado para responder a las necesidades de los mandantes. Se seguirán promoviendo las investigaciones y la generación de informaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género así como los programas sobre el desarrollo y la evaluación de competencias al respecto. Los conocimientos adquiridos se difundirán por medio de formatos fáciles de utilizar y otros eventos.
21. Para la efectiva aplicación del Plan de acción se cuenta con una amplia gama de recursos humanos y financieros provenientes de los distintos sectores de la Organización. Además de los recursos del presupuesto ordinario destinados a la dotación de personal y las actividades para la Oficina para la Igualdad de Género y para los especialistas de género que prestan sus servicios en las regiones, el proceso de vinculación de recursos, tanto en términos de meses de trabajo como de fondos en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2008-2009, es también un mecanismo formal de apoyo para los resultados alcanzados

en materia de cuestiones de género por las unidades de las oficinas exteriores y de la sede. Los recursos extrapresupuestarios provenientes de la comunidad de donantes seguirán complementando las asignaciones del presupuesto ordinario destinadas tanto a la incorporación de las cuestiones de género como a otras cuestiones relacionadas específicamente con la mujer.

Conclusión

22. El Plan de acción sobre igualdad de género forma parte de los instrumentos de la OIT para fortalecer la capacidad del personal y hacer posible que los mandantes pongan en práctica el Programa de Trabajo Decente. El Plan de acción identifica y aborda temas que se refieren a las oportunidades para reducir las desigualdades de género en áreas institucionales y programáticas claves. Esto contribuirá, a su vez, a un logro cada vez más eficaz de los resultados y metas previstos en el Programa y Presupuesto para 2008-2009.

23. *Al tomar nota del Plan de acción sobre igualdad de género, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno solicitar al Director General que le mantenga informado acerca de los progresos y resultados de la puesta en práctica del Plan de acción, con la intención que dicho Plan de acción se concrete de manera exitosa en toda la Oficina.*

Ginebra, 12 de octubre de 2007.

Punto que requiere decisión: párrafo 23.

Anexo

Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género

Indice

| | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| 1. Introducción..... | 3 |
| Antecedentes y finalidad del Plan de acción sobre igualdad de género | 3 |
| Público..... | 3 |
| Preparación..... | 3 |
| Estructura..... | 3 |
| Mandato y enfoque de la OIT con respecto a la igualdad de género y el trabajo decente..... | 3 |
| Actividades del sistema de las Naciones Unidas..... | 3 |
| 2. Alcance..... | 3 |
| 3. Esferas esenciales de resultados | 3 |
| 4. Rendición de cuentas, funciones, responsabilidades y recursos..... | 3 |
| Recursos humanos y financieros | 3 |
| 5. Supervisión, evaluación, presentación de informes y gestión del conocimiento | 3 |
| Gestión del conocimiento..... | 3 |

Anexos

| | |
|--|---|
| I. Resultados sobre igualdad de género en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2008-2009: Objetivos estratégicos | 3 |
| Esferas de resultados sobre igualdad de género en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2008-2009 – Prioridades regionales que tienen en cuenta las cuestiones de género..... | 3 |
| Africa | 3 |
| Las Américas | 3 |
| Los Estados árabes..... | 3 |
| Asia y el Pacífico | 3 |
| Europa y Asia Central..... | 3 |
| Esferas de resultados sobre igualdad de género en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2008-2009 – Resultados conjuntos inmediatos | 3 |
| II. Política de igualdad de género de la OIT | 3 |
| III. Reconocimiento de la igualdad de género en el plano internacional | 3 |
| IV. Evolución del enfoque de igualdad de género en los programas y políticas de la OIT..... | 3 |
| V. Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT | 3 |

1. Introducción

Antecedentes y finalidad del Plan de acción sobre igualdad de género

El Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género es un instrumento para poner en práctica esta igualdad en el Programa de Trabajo Decente. Se trata del instrumento establecido para aplicar la política sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género en la OIT, conforme a la Declaración del Director General de 1999 (véase el anexo II). Esta política confiaba la responsabilidad de la incorporación de las consideraciones de género a todo el personal de la OIT; instaba a reforzar los acuerdos institucionales; introducía mecanismos de rendición de cuentas y seguimiento, y preveía destinar fondos suficientes y desarrollar la capacidad, así como mejorar en el personal el equilibrio entre los sexos. Este Plan de acción, como los anteriores, apunta a reforzar la respuesta de política.

El Plan de acción contribuye a la consecución del Programa de Trabajo Decente y respalda de esa forma los esfuerzos de los mandantes de la OIT con objeto de alcanzar las metas del trabajo productivo para todas las mujeres y todos los hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. También está al servicio de un programa mundial más amplio de desarrollo en razón de las numerosas iniciativas regionales y nacionales que vinculan el trabajo decente con el programa de reducción de la pobreza a escala mundial y el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Público

El objetivo inmediato del Plan de acción es orientar y apoyar la incorporación de la dimensión de género en toda la Organización, y en tal sentido, los destinatarios son todos los miembros del personal de la OIT. No obstante, los beneficiarios son los mandantes tripartitos, a saber, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Plan de acción se utilizará dentro de la Organización para hacer avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los programas y la estructura de la OIT, de manera de servir de guía a la Oficina para asistir mejor a los mandantes. El mecanismo de optimización de la eficacia de estos criterios y de creación de sinergias entre los mismos reside en el diálogo social. Este Plan de acción tiene en cuenta esos mecanismos así como la necesidad de un diálogo social efectivo para fomentar la igualdad de género.

Preparación

El Plan de acción fue preparado en consulta con especialistas y coordinadores en cuestiones de género dentro y fuera de la sede, así como con el personal directivo superior y el personal de las unidades fundamentales. En 2006 se llevó a cabo una evaluación de la ejecución del Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2003-2005. Esta evaluación, conjuntamente con un examen interno realizado en 2006 relativo a la incorporación de las cuestiones de género en los procesos de programación y presupuestación de toda la Organización ha configurado el presente Plan de acción. También ha contribuido al Plan de acción, la participación activa de la OIT en la elaboración de una política y estrategia únicas para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la incorporación de la perspectiva de género. Los principales mensajes que se infieren de estos procesos y que han orientado la preparación del Plan son los siguientes:

- seguir ocupándose de los aspectos de género de las disposiciones relativas a la dotación de personal, las cuestiones de fondo y las disposiciones institucionales, puesto que el fortalecimiento institucional redundará en el aumento de la eficacia global de los resultados y en el impacto de la labor de la OIT;
- vincular los esfuerzos por alcanzar la igualdad de género con el trabajo esencial de la Organización, que en este contexto son los objetivos estratégicos de la OIT expuestos en los documentos del Programa y Presupuesto;
- reforzar el sistema de rendición de cuentas para medir mejor los progresos e identificar las carencias relativas a la incorporación de la perspectiva de género;
- tener en cuenta las carencias y los retos prioritarios en relación con la incorporación de las cuestiones de género, y
- orientarse por las prioridades regionales.

El Plan de acción vuelve a considerar las estrategias y programas esenciales de la Organización y actualiza el enfoque institucional amplio de la incorporación de la dimensión de género. Será objeto de examen y revisión en los futuros bienios para tener en cuenta los cambios introducidos en los próximos programas y presupuestos.

Estructura

La presente sección presenta los antecedentes y el objeto del Plan de acción. En la segunda sección se define el alcance del Plan de acción mediante la identificación de las dimensiones fundamentales sobre las que se sustenta para asegurar que está plenamente integrado en los planes y las actividades de la Organización. La tercera sección, así como el anexo II, presenta en forma de cuadros las esferas correspondientes a los resultados esenciales considerados prioritarios en relación con los mecanismos institucionales (sobre la base de la política de la OIT de igualdad de género); las dimensiones programáticas (sobre la base de los objetivos y resultados del Programa y Presupuesto), y un resultado inmediato conjunto sobre la promoción de la igualdad de género, establecido en el Programa y Presupuesto para 2008-2009. La cuarta sección establece el sistema de rendición de cuentas y las responsabilidades en el marco de la Organización con respecto a la aplicación del Plan de acción, así como las cuestiones relativas a los recursos. En la quinta sección se exponen los mecanismos de seguimiento, evaluación y presentación de informes en relación con la aplicación del Plan de acción.

Mandato y enfoque de la OIT con respecto a la igualdad de género y el trabajo decente

Desde su fundación en 1919, la OIT se ha comprometido a promover los derechos de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, así como a lograr la igualdad. La OIT promueve la igualdad de género, no sólo como derecho humano fundamental, sino también como componente intrínseco de los objetivos mundiales de trabajo decente y reducción de la pobreza e instrumento de una globalización más inclusiva. Por consiguiente, la OIT considera la igualdad de género como una condición previa al desarrollo social y económico.

El mandato de la OIT de promover la igualdad está consagrado en su Constitución y en varias normas internacionales del trabajo. Los cuatro convenios esenciales en materia de igualdad se refieren a la igualdad de remuneración, la no discriminación en el empleo y la ocupación, los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad. Ese compromiso se expresa asimismo en varias resoluciones adoptadas sobre la igualdad de género, como la más reciente, de 2004, que se refiere a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

La necesidad de alcanzar la igualdad de género, ha concitado un creciente consenso internacional, desde su consagración en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 hasta las actuales declaraciones del ECOSOC. Este reconocimiento internacional ha conformado la respuesta de la OIT, que aparece reflejada en el presente Plan de acción. (Véase en el anexo III una exposición detallada de los principales compromisos internacionales sobre la igualdad de género.)

Hay cada vez más información empírica — como se destaca en el Informe global de 2007 titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean* —, del efecto perjudicial de la desigualdad por motivos de género en la productividad, el crecimiento y la prosperidad. Del mismo modo, existen pruebas convincentes de que la labor encaminada a restablecer la igualdad redonda en beneficio de las personas y las familias, los trabajadores y los empleadores, la sociedad y las economías nacionales. Aumentar la remuneración de la mujer es un factor esencial de la respuesta aportada al problema de la pobreza, que contribuye a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Nunca hubo más mujeres incorporadas a la actividad económica remunerada que a su vez continúan cumpliendo su función reproductiva no remunerada. Esas mujeres, sus familias y la sociedad en general, tienen compensaciones resultantes de su participación en la fuerza de trabajo; también se interponen obstáculos a la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres en las actividades económicas. Por consiguiente, todos los mandantes de la OIT — trabajadores, empleadores y gobiernos — se beneficiarían de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Incorporar las consideraciones de género es la estrategia principal empleada por la OIT para acelerar el progreso conducente a la igualdad entre los hombres y las mujeres (véase el recuadro 1). Se utiliza un enfoque doble: por un lado la satisfacción explícita y sistemática de necesidades e intereses concretos, y a menudo diferentes, de los hombres y las mujeres, en todas las políticas, estrategias y programas. En segundo lugar, el recurso a intervenciones selectivas cuando el análisis revele que uno de los sexos — generalmente las mujeres — se encuentra en una posición de desventaja desde el punto de vista social, político y/o económico. Esas iniciativas encaminadas al empoderamiento de la mujer son esenciales para completar la incorporación de la dimensión de género y podrían abarcar, por ejemplo, medidas en su favor.

Recuadro 1
Incorporación de las cuestiones de género

«La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.»

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997.

La incorporación de la perspectiva de género como estrategia para lograr la igualdad de género también fue identificada por los gobiernos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing. Estudios y evaluaciones realizados recientemente en diversas organizaciones y organismos que se ocupan del desarrollo han puesto de manifiesto que la incorporación de la perspectiva de género no se ha comprendido bien o no ha recibido el debido apoyo, por lo cual no ha logrado que los compromisos normativos sobre igualdad de género se convirtiesen en recursos y acción. Las recomendaciones encaminadas a reforzar la eficacia comprenden la adopción de un enfoque más estratégico que analice e identifique las oportunidades prioritarias y los puntos de entrada, en lugar de tratar de abarcarlo todo, en todas partes; el fortalecimiento de los apoyos institucionales y los mecanismos de responsabilización para la incorporación de la perspectiva de género; la atención prestada a las políticas internas y de recursos humanos así como a las dimensiones operacionales y programáticas de la labor de una organización, y el suministro de los recursos que financien el análisis, la ejecución, el seguimiento y la evaluación adecuados.

La labor de la OIT realizada a lo largo de los años para incorporar la perspectiva de género ha utilizado el criterio de la gestión basada en los resultados adoptado por la Organización. Por consiguiente, ha cambiado la percepción de esta incorporación de las consideraciones de género que ya no se considera una «actividad intersectorial» de «interés general» (2002-2003), sino un «principio común de acción» (2008-2009) que requiere una respuesta institucional estratégica y coordinada. La evolución del criterio para abordar la incorporación de la perspectiva de género en la OIT se expone en detalle en el anexo IV.

La OIT inició una serie de auditorías participativas de género, en primer lugar en el marco del sistema de las Naciones Unidas, en 2001 (véase el anexo V). El Plan de acción reconoce la importancia de esta metodología para hacer progresar la igualdad de género.

Las auditorías de género, que son utilizadas cada vez más por los mandantes de la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas, así como por las oficinas y unidades de la OIT:

- amplían la capacidad colectiva de una organización para examinar sus actividades desde una perspectiva de género e identificar los puntos fuertes y las flaquezas en la actividad de promoción de las cuestiones relativas a la igualdad de género;
- contribuyen a que la Organización asuma como propias las iniciativas encaminadas a alcanzar la igualdad de género, y
- profundizan el aprendizaje en materia de género en el marco de la Organización a través de un proceso de creación de equipos, intercambio de información y reflexión.

La cooperación técnica es uno de los medios complementarios de que dispone la OIT para hacer avanzar su estrategia de incorporación de la perspectiva de género, cumplir el «resultado conjunto inmediato» del Programa y Presupuesto para 2008-2009 sobre igualdad de género, y procurar alcanzar los cuatro objetivos estratégicos de la Organización. En la cooperación técnica también se sustentan muchos mecanismos y actividades de la OIT que integran aún más la perspectiva de género, como las auditorías de género, la elaboración de instrumentos, el desarrollo de la capacidad y las publicaciones.

En las decisiones y documentos más recientes de la OIT se establecen los amplios parámetros relacionados con la igualdad de género en la cooperación técnica. Por ejemplo, en marzo de 2005, el Consejo de Administración apoyó una decisión que recomendaba prestar atención a la igualdad de género en todos los aspectos de los programas de cooperación técnica extrapresupuestarios de la OIT, incluidos los acuerdos con los donantes. Promover la igualdad de género en la cooperación técnica significa examinar las actividades que tienen en cuenta el género, para tomar en consideración la necesidad de proceder a un análisis de los programas desde el punto de vista del género y tratar de ofrecer las mismas oportunidades a las mujeres y los hombres de participar en los programas y beneficiarse de éstos.

La base de conocimientos de la Organización, se fortalecerá a la vez que su capacidad de efectuar un seguimiento de la evolución de las necesidades y circunstancias relativas a los hombres y las mujeres, así como de comprender las consecuencias de estas tendencias en la propia elaboración de las políticas relacionadas con las cuatro principales esferas técnicas del enfoque de la OIT.

Actividades del sistema de las Naciones Unidas

En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y del objetivo del informe titulado «Unidos en la acción», o sea unificar la acción en todo el sistema, los programas de trabajo decente por país (PTDP) fomentan la inclusión de las cuestiones de género en el mundo del trabajo en los programas por países de las Naciones Unidas. Por añadidura, la OIT ayuda a todo el sistema de las Naciones Unidas a incorporar los aspectos relativos al empleo y el trabajo decente en sus programas, políticas y actividades, por ejemplo, mediante la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente, preparada a petición del ECOSOC y aprobada por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (JJE) en abril de 2007, que a su vez incorpora la perspectiva de género. Al elaborar el presente Plan de acción, se tuvieron en cuenta el proceso de reforma de las Naciones Unidas y las nuevas modalidades de asistencia, puesto que existe una sinergia entre la igualdad de género y las Naciones Unidas y los principios más amplios de asistencia de la reforma — sobre todo los relacionados con la asociación, la rendición de cuentas y los resultados. Estos principios no se pueden lograr sin un enfoque que tenga en cuenta consideraciones de género. Por tanto, las medidas propuestas en este Plan de acción de promover la igualdad de género concuerdan con las adoptadas en el marco de la reforma de las Naciones Unidas, y las consolidan. La preparación y aplicación del presente Plan de acción por la OIT, está en consonancia con la acción de las demás organizaciones de las Naciones Unidas y con el proyecto de política y estrategia del sistema de las Naciones Unidas sobre la incorporación de la perspectiva de género. Entre los ejemplos de la acción de la OIT en curso en estas esferas figuran:

- la plena participación como miembro de la Red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad de género;
- la contribución regular a los informes fundamentales del sistema de las Naciones Unidas, en particular de la Asamblea General y el Consejo de Seguridad, así como del Secretario General;
- la promoción del Programa de Trabajo Decente de la OIT y la activa participación de los mandantes en los procesos de las Naciones Unidas en los países, en relación con la igualdad de género en el empleo y el trabajo decente;
- la participación como miembro activo del equipo de trabajo del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre igualdad de género (GNUD);
- la promoción de los esfuerzos interinstitucionales a través del ECOSOC sobre la incorporación de la perspectiva de género para el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género;
- las contribuciones aportadas a la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos, cuyos miembros se han comprometido a promover la igualdad de participación de las mujeres y los hombres en sus respectivas organizaciones;
- las contribuciones sobre la igualdad de género y el trabajo decente a los debates temáticos durante los períodos de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y
- el apoyo al programa conjunto de las Naciones Unidas y los mecanismos de evaluación de la presentación de informes sobre la igualdad de género.

2. Alcance

Al establecer el presente Plan de acción para 2008-2009, las siguientes dimensiones determinaron su alcance y orientación. Las mismas están representadas en el gráfico 1.

1. Mantener la claridad y unidad de la finalidad a través de la meta fundamental de la «Igualdad de género y trabajo decente para todas las personas». Esto está representado en la parte superior del edificio que se apoya en todos los demás elementos.
2. Prestar atención a los mecanismos institucionales habilitadores que proporcionan bases sólidas para el progreso según se define en la política de igualdad de género de la OIT. Se trata de la dotación de personal, las disposiciones institucionales y la sustancia. Esto representa la base del edificio.
3. Utilizar la gestión basada en los resultados (GBR), en consonancia con el enfoque del Programa y Presupuesto de la OIT; asegurar la coherencia con las actividades básicas de la Organización, a saber, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, y destacar de qué forma la igualdad de género es intrínseca al logro de esos objetivos. Estos cuatro objetivos estratégicos constituyen los cuatro principales pilares que sostienen el techo, todos ellos esenciales para alcanzar los objetivos de la Organización.
4. Aprovechar la oportunidad que ofrecen algunas modalidades esenciales que sirven de apoyo a la incorporación de la perspectiva de género en la Organización. Se trata: i) del principio común de acción «Todas las actividades de la OIT fomentan la igualdad de género» y ii) del resultado conjunto inmediato (Programa y Presupuesto para 2008-2009), que consiste en fortalecer la capacidad de los mandantes para integrar las cuestiones de género. Estas modalidades aparecen como «oportunidades de acción» que facilitan el fortalecimiento por la Organización de la integración de las cuestiones de género.

Gráfico 1:

Representación gráfica del Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género, 2008-2009



3. Esferas esenciales de resultados

Esta sección proporciona cuadros de resultados que tienen en cuenta las cuestiones de género, correspondientes a tres dimensiones cruciales que apuntan a alcanzar la igualdad de género mediante el logro de la meta fundamental del trabajo decente para las mujeres y los hombres.

Los cuadros siguientes contienen, para cada dimensión, indicadores y metas, así como estrategias y actividades efectivas o indicativas.

Hay tres series de cuadros de resultados:

- La primera se refiere a los *mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Organización*, sobre la base de la Política de Igualdad de Género.
- La segunda se refiere a las esferas de resultados sobre la igualdad de género en los objetivos estratégicos de la OIT, sobre la base del Programa y Presupuesto para 2008-2009 (véase el anexo I).
- La tercera se refiere a la modalidad prevista en el *resultado conjunto inmediato sobre la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo*, también basada en el Programa y Presupuesto para 2008-2009 (véase el anexo I).

No existe un cuadro de resultados específicos para el *Principio común de acción sobre la igualdad de género* (Programa y Presupuesto para 2008-2009) puesto que se refiere a todo lo expuesto *supra* (recuadro 2). Este principio podrá aplicarse satisfactoriamente en la medida en que sirva de base a las estrategias y conduzca a la consecución de los objetivos y las metas relativas a la igualdad de género contenidas en los cuadros de resultados.

Recuadro 2
Principio común de acción de la OIT sobre la igualdad de género

Todas las actividades de la OIT utilizarán una perspectiva de género para evaluar su potencial y efectos reales en la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Las políticas, programas y actividades aplicarán metodologías y directrices preparadas por la OIT con objeto de asegurar que contribuyan efectiva y positivamente a la igualdad de género y de que ninguna actividad pueda involuntariamente menguar o limitar los progresos al respecto.

Las auditorías de género y la presupuestación en la materia se desarrollarán aún más y se aplicarán para prestar asistencia a los mandantes en su labor destinada a hacer progresar la situación de la mujer, incorporar las consideraciones de género en todo el sistema multilateral y en la OIT. A este respecto, se prestará especial atención a las cuestiones de género en los programas de trabajo decente por país y, a través de los mismos, en los programas de las Naciones Unidas en los países y las estrategias nacionales de reducción de la pobreza.

Fuente: Programa y Presupuesto para 2008-2009, párrafos 128 a 130.

La cooperación técnica, incluida en los cuadros de resultados, es un importante instrumento para que la OIT pueda alcanzar los cuatro objetivos estratégicos y el objetivo conjunto inmediato sobre la igualdad de género en el marco de los programas de trabajo decente por país (PTDP).

Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Organización

| Esfera de resultados | Etapas de las actividades | Indicadores y metas | Estrategia y actividades indicativas | Responsabilidad principal |
|--|--|--|--|---|
| Dotación de personal | | | | |
| Progreso hacia una paridad antes de 2010 del personal del cuadro orgánico en todas las unidades y oficinas, de conformidad con la política de igualdad de género de la OIT Igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal de la OIT | Medidas adoptadas que se aplican para asegurar una mayor paridad entre las mujeres y los hombres en los ascensos a los puestos de categoría superior | Progresión hacia la paridad en los puestos profesionales (referencia: estadísticas sobre desarrollo de los recursos humanos para 2006) Igualdad de género abordada en las cuestiones relativas a la administración y conducción de los programas, en el marco de la capacitación de formadores y del mandato para los proveedores de formadores Equilibrio de género en la participación del personal en programas de administración y dirección | <ul style="list-style-type: none"> ■ Promover el equilibrio de género entre los participantes en la formación del personal directivo ■ Desarrollar e incorporar un módulo especial sobre la integración del género en la formación del personal directivo y supervisar a los formadores para garantizar la conformidad ■ Seguir fomentando la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en la contratación y los ascensos ■ Proporcionar referencias sobre la composición del personal, la contratación y los ascensos desglosados por sexo | Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos Oficina para la Igualdad de Género Todo el personal directivo superior y los superiores jerárquicos Centro Internacional de Formación de la OIT-Turín Nota: El Sindicato del Personal se ha comprometido a colaborar con la Oficina para hacer avanzar la igualdad de género |
| | Ampliación de las oportunidades de carrera para el personal de servicios generales en la Organización | Aumento de las oportunidades de formación del personal de servicios generales | <ul style="list-style-type: none"> ■ Promover las oportunidades de formación y desarrollo personal y alentar al personal de servicios generales a que aprovechen las oportunidades correspondientes | |
| | Medidas específicas en vigor para fomentar un entorno de trabajo propicio y compatible con la familia para el personal tanto masculino como femenino | Fortalecimiento y consolidación de las disposiciones para que el lugar de trabajo tenga en cuenta las cuestiones de género y sea favorable a la familia | <ul style="list-style-type: none"> ■ Promover y evaluar las políticas favorables a un equilibrio vital/laboral saludable y supervisar su aplicación | |
| | Desarrollo de la competencia en materia de incorporación de la perspectiva de género, en el nivel apropiado, para todo el personal de la OIT | Inclusión progresiva en las descripciones de puestos del personal de una determinación manifiesta en favor de la igualdad de género | <ul style="list-style-type: none"> ■ Incluir en las descripciones de los puestos vacantes, cuando proceda, la competencia relativa a la incorporación de la perspectiva de género ■ Incluir la responsabilización relativa al apoyo de la igualdad de género en los informes de evaluación de todo el personal financiado con el presupuesto ordinario y el personal de cooperación técnica ■ Revisar las descripciones de puestos de los especialistas de género para tener en cuenta las nuevas necesidades que puede plantear la aplicación de la estrategia de la integración de género | |

| Esfera de resultados | Etapas de las actividades | Indicadores y metas | Estrategia y actividades indicativas | Responsabilidad principal |
|--|--|---|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ■ Ofrecer al personal de la OIT una formación adecuada sobre la incorporación de la perspectiva de género para mejorar la capacidad correspondiente en su trabajo | |
| | Medidas adoptadas para combatir el acoso en el lugar de trabajo | Fortalecimiento y consolidación de las disposiciones para luchar contra el acoso en el lugar de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Difundir la política y el código de práctica ■ Disponer que los directores apliquen una tolerancia cero e intervengan prontamente en respuesta a cualquier infracción | |
| Sustancia | | | | |
| Se generaliza en toda la OIT el compromiso contraído en favor de la igualdad de género, que aparece reflejado en toda la labor técnica, las actividades operacionales y los servicios de apoyo, incluida la gestión del conocimiento, de conformidad con la Política de Igualdad de Género de la OIT | Competencia acrecentada del personal de la OIT en la realización de los análisis y la planificación sobre el género en relación con el empleo y el trabajo decente | Ampliar la información sobre la igualdad de género en el informe de aplicación 2006-2007. (Referencia: informe de aplicación 2006-2007) | <ul style="list-style-type: none"> ■ Informar, sensibilizar y fomentar la aceptación como propio, del Plan de acción ■ Desarrollo de la capacidad del personal de la OIT y sus mandantes en materia de incorporación de la perspectiva de género, a través de la formación, consultas, difusión de resultados de investigaciones y buenas prácticas, orientación en esferas prioritarias y utilización de la Guía práctica para la incorporación sistemática del trabajo decente, etc. | Oficina para la Igualdad de Género Todos los sectores y regiones incluidas las oficinas subregionales y en los países Oficina de Programación y Gestión Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo Centro Internacional de Formación de la OIT-Turín |
| | Actitudes y hábitos de trabajo que respaldan la incorporación de la perspectiva de género | Número de auditorías de género realizadas en las unidades/oficinas de la OIT; resultados comunicados al personal directivo superior y respuesta de éste. (Referencia: 27 auditorías de género en la OIT, de 2001 a septiembre de 2007) | <ul style="list-style-type: none"> ■ Fomentar la incorporación de las consideraciones de género en la orientación de las políticas, las investigaciones, las buenas prácticas y las directrices de los PTDP | |
| | Mejor nivel de conocimiento y metodologías perfeccionadas para abordar las dimensiones de género en el trabajo técnico | Número de indicadores que tienen en cuenta el género elaborados y promovidos para realizar la labor técnica Proporción de la investigación, metodologías y herramientas relativas a las cuestiones de género en la labor técnica Ampliación de la medida en que los acuerdos entre la OIT y los donantes contienen disposiciones concretas en favor de la incorporación de la perspectiva de género Incorporación más generalizada en los proyectos/programas de cooperación técnica de la perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> ■ Realizar auditorías de género y proporcionar un informe de síntesis anual al personal directivo superior y a los responsables de la ejecución ■ Elaboración, perfeccionamiento y difusión de instrumentos e indicadores para la incorporación de la perspectiva de género en la labor técnica ■ Información y sensibilización de los donantes sobre la política de igualdad de género de la OIT en la cooperación técnica | |

| Esfera de resultados | Etapas de las actividades | Indicadores y metas | Estrategia y actividades indicativas | Responsabilidad principal |
|---|--|--|---|--|
| Disposiciones institucionales | | | | |
| Instituciones reforzadas para una incorporación eficaz de la perspectiva de género en toda la Oficina | Una Oficina para la Igualdad de Género dotada de personal y recursos suficientes y especialistas sobre género en el terreno que contribuyan a incorporar la perspectiva de género en toda la Organización Sistema eficaz de puntos focales para las cuestiones de género | Disponibilidad de experiencia en materia de género para prestar asistencia a todas las regiones y la sede Dotar a todas las oficinas de puntos focales de género Aumentar el número de hombres que cumplen la función de puntos focales o que se dedican especialmente a las cuestiones de género (referencia en 2006: el 28 por ciento de los puntos focales eran hombres) Número y porcentaje mayores de puntos focales del cuadro orgánico o directivos superiores | <ul style="list-style-type: none"> ■ Promover la disponibilidad de experiencia pertinente en apoyo de la incorporación de la perspectiva de género en la Organización ■ Nombramiento y apoyo de puntos focales de género ■ Impartir formación a los puntos focales sobre las principales cuestiones relativas al género, el enfoque y las estrategias de la OIT para reforzar la incorporación de la perspectiva de género ■ Alentar una mayor diversidad en la designación de los puntos focales (sexo, distribución geográfica, juventud e incapacidad) | Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos Regiones, incluidas las oficinas subregionales y en los países Todos los sectores Oficina para la Igualdad de Género con el apoyo de su red Oficina de Programación y Gestión Unidad de Evaluación |
| | Marco de rendición de cuentas para la igualdad de género Mecanismos perfeccionados para la programación, supervisión y evaluación que tienen en cuenta la perspectiva de género Empleo de una terminología que tenga en cuenta la dimensión de género en las disposiciones reglamentarias y las directivas de la OIT | En las evaluaciones independientes de las estrategias, los programas de trabajo decente por país y los proyectos se incluye la igualdad de género para llevar a cabo los planes de seguimiento, así como en los mandatos para la evaluación y los informes En las circulares, etc., de la OIT empleo de un porcentaje mayor de términos que tienen en cuenta la dimensión de género | <ul style="list-style-type: none"> ■ Elaborar mecanismos de supervisión y rendición de cuentas con los indicadores relativos al género, incluido un informe anual para evaluar los progresos realizados ■ Planificar y aplicar exámenes y evaluaciones <p>Fomentar la supervisión de las circulares pertinentes de la OIT</p> | Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo Oficina del Consejero Jurídico |

4. Rendición de cuentas, funciones, responsabilidades y recursos

Es esencial contar con mecanismos de rendición de cuentas perfeccionados para incorporar eficazmente las consideraciones de género. Ello requiere funciones y responsabilidades claras, además de un seguimiento y supervisión adecuados. Esta sección pone de relieve lo previsto para reforzar la rendición de cuentas en el marco del calendario del presente Plan de acción.

Como establece la Política de Igualdad de Género de la OIT, y también aparece reflejado en el principio común de acción sobre la igualdad de género del Programa y Presupuesto para 2008-2009, todo el personal de la OIT en la sede y en las oficinas exteriores deben fomentar la igualdad de género en el contexto del Programa de Trabajo Decente, incorporándola a su labor. El personal directivo superior, incluidos los directores fuera de la sede, asumen la responsabilidad global del funcionamiento y la aplicación de la política. El equipo de especialistas de la Oficina para la Igualdad de Género en la sede y la más amplia red correspondiente (compuesta por los coordinadores, los especialistas principales en género y puntos focales en cuestiones de género) prestarán apoyo y asesoramiento sobre la forma de incorporar la dimensión de género y otras cuestiones relacionadas con la consecución de la igualdad de género.

Por lo que se refiere a la responsabilidad de la obtención de resultados que tienen en cuenta el género, en el Programa y Presupuesto para 2008-2009 de la Organización, la responsabilidad final reside en el personal directivo superior. No obstante, incumbe un papel supervisor a la Oficina para la Igualdad de Género, sobre la base de la política de igualdad de género. La OIT, conjuntamente con otros organismos de las Naciones Unidas está fortaleciendo los mecanismos de rendición de cuentas en materia de igualdad de género (véase recuadro 3). Es preciso disponer de mecanismos para que la Organización rinda cuentas sobre: i) la igualdad de género en su trabajo operacional o programático, y ii) la medida en que sus sistemas internos o institucionales y sus políticas de recursos humanos tienen en cuenta las consideraciones de género.

Como la gestión basada en los resultados está mejor integrada en el funcionamiento de la OIT, es cada vez mayor la claridad de los objetivos, los resultados previstos, los indicadores y las metas. En el Programa y Presupuesto para 2008-2009 se subraya la importancia de esclarecer la rendición de cuentas y se indica que se crearán mecanismos internos para establecer procedimientos de examen y revisión institucionales sobre los resultados globales, informes de auditoría y evaluaciones.

Recuadro 3
Situación de los mecanismos de rendición de cuentas relacionados con la igualdad de género en la OIT

Una evaluación interna de la aplicación del Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género para 2003-2005, así como los resultados de más de 28 auditorías de género realizadas en la OIT de 2001 a 2007, han señalado las oportunidades que existen de fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas. Una evaluación interinstitucional realizada por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUMD) sobre los mecanismos de rendición de cuentas en relación con la incorporación de la perspectiva de género en algunos órganos de las Naciones Unidas, también llegó a la conclusión de que se podían mejorar las actividades y los resultados de seguimiento y presentación de informes sobre la incorporación de la dimensión de género en el marco de la programación de la OIT. En esa evaluación también se observó que el nivel de la actividad de la OIT en relación con la incorporación de la dimensión de género variaba considerablemente según las regiones, los países y los sectores. Los programas de trabajo decente por país están bien situados para responder a esa expectativa. Este Plan de acción, al fijar los resultados previstos y asignar la responsabilidad de la incorporación efectiva de la dimensión de género proporciona una base para fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas en el Programa y Presupuesto para 2008-2009. De esa forma se consolida la base programática de la OIT para aplicar y supervisar las actividades y los programas que tienen en cuenta las cuestiones de género.

Se han realizado progresos a lo largo de los bienios sucesivos y mediante la gestión basada en resultados con respecto a una mayor visibilidad de la dimensión de género en la programación de la OIT. Continuará la labor en esa esfera, combinada con mecanismos más potentes o más coherentes de supervisión y presentación de informes en función de la responsabilidad. Durante el período correspondiente al actual Plan de acción, se hará hincapié en una utilización más sistemática de las oportunidades de examen existentes y en el fortalecimiento adicional de los actuales mecanismos de presentación de informes, a fin de efectuar una supervisión más completa de los resultados y progresos en materia de igualdad de género.

Los principales objetivos de la supervisión de la rendición de cuentas y las principales responsabilidades de la aplicación del Plan de acción se resumen en el cuadro siguiente:

Mecanismos de supervisión de la rendición de cuentas

| Objetivos de supervisión de la rendición de cuentas | Responsabilidad principal |
|---|--|
| Se establecerá un plan para supervisar con regularidad el funcionamiento de la Organización en relación con la igualdad de género | Oficina para la Igualdad de Género |
| Responsabilización consolidada en el plano individual y colectivo para cada nivel, personal directivo superior y cada uno de los funcionarios | Todo el personal |
| Mayor seguimiento de los resultados y el funcionamiento de la acción en favor de la igualdad de género en los planes y programas en curso, incluido un sistema más eficaz de presentación de informes en el marco de los planes existentes de comunicación de la información | Sectores/programas en los países y unidades pertinentes, conjuntamente con la Oficina de Programación y Gestión, bajo la dirección de la Oficina para la Igualdad de Género y la red de género |
| Base de conocimientos más amplia sobre los resultados y las buenas prácticas para la difusión de información sobre los resultados o conclusiones pertinentes en materia de género | Toda la estructura fuera de la sede y las unidades de la sede, con el apoyo de la Oficina para la Igualdad de Género y la red correspondiente |
| Se establecerá un sistema de seguimiento de las auditorías internas participativas de género para determinar cómo en las distintas oficinas fuera de la sede, programas de cooperación técnica, diferentes mandantes seleccionados y unidades de la sede se tienen en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de género. Los resultados de las auditorías de género se comunicarán al Consejo de Administración en los informes regulares de aplicación de la OIT | Oficina para la Igualdad de Género |
| La evaluación temática será más completa en cuanto a los resultados y el progreso relativo a la incorporación de la dimensión de género como complemento del seguimiento del funcionamiento. La información procedente de esta evaluación se utilizará como fuente de conocimientos y base de las decisiones de la gestión interna, así como para la comunicación a los mandantes de los resultados obtenidos | Oficina para la Igualdad de Género con el apoyo de la Unidad de Evaluación |

El cuadro *infra* muestra las funciones y responsabilidades esenciales para hacer avanzar la igualdad de género en la OIT. Se ciñe a la Política de Igualdad de Género y especifica la responsabilidad particular de los distintos miembros y equipos del personal en la Organización.

Funciones y responsabilidades para aumentar la igualdad de género en el trabajo de la OIT

Todo el personal es responsable de la aplicación de los principios de la política de igualdad de género en su propio trabajo

| Equipos | Función y responsabilidad en la aplicación |
|---|---|
| Director-General | Responsabilidad final de la elaboración de políticas y el funcionamiento de la Organización en materia de igualdad de género |
| Directores ejecutivos | Responsabilidad de la aplicación y seguimiento de la igualdad de género en el marco de sus respectivos objetivos estratégicos, así como de la asignación de recursos humanos y financieros suficientes en apoyo de la labor relativa a la igualdad de género |
| Directores regionales | Responsabilidad de los resultados e indicadores que tienen en cuenta la dimensión de género en el marco de las prioridades regionales acordadas, incluido el trabajo con los especialistas de los empleadores y los trabajadores y otro personal pertinente, así como de los especialistas principales en materia de género, a fin de reforzar la capacidad de los mandantes sobre la incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género |
| Directores subregionales y directores de la OIT | Responsabilidad de los resultados e indicadores que tienen en cuenta el género en las esferas del programa para la incorporación de la dimensión de género en los programas de trabajo decente por país, y la promoción de una mayor capacidad de los mandantes en materia de incorporación de la dimensión de género, por intermedio de los especialistas empleadores y trabajadores, otro personal pertinente y los especialistas en materia de género |
| Jefes/directores de secciones | Responsabilidades de aplicación delegadas por los directores ejecutivos, responsables de asegurar la asignación de recursos humanos y financieros suficientes para la consecución de los resultados e indicadores que tienen en cuenta las consideraciones de género en las esferas de programa |
| Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos | Responsabilidad de los progresos realizados para lograr la paridad entre las mujeres y los hombres y la igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal de la OIT |
| Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo | Responsabilidad de la promoción de la igualdad de género y la incorporación de la dimensión de género en todos los acuerdos, programas y proyectos de cooperación técnica |
| Especialistas de género y coordinadores de género | Responsabilidad del cumplimiento de una función catalizadora y de apoyo en favor de los sectores de la sede y las oficinas en el terreno para incorporar efectivamente la perspectiva de género, incluido un aporte al análisis, la planificación, la aplicación, el examen y la presentación de informes |
| Puntos focales para el género | Responsabilidad de cumplir una función catalizadora en apoyo del proceso de la incorporación de la perspectiva de género en las respectivas unidades y oficinas |
| Oficina para la Igualdad de Género | Responsabilidad de contribuir a la aplicación de la política de género de la OIT junto con la red de género — incluidos los especialistas, coordinadores y puntos focales en cuestiones de género — a través de servicios de asesoramiento, desarrollo de la capacidad e intercambio del conocimiento; de coordinar y apoyar el logro del resultado conjunto inmediato del Programa y Presupuesto para 2008-2009 sobre la capacidad de los mandantes en materia de incorporación de la dimensión de género, así como de supervisar la función de incorporación de esta dimensión mediante una evaluación anual y la información al Director General |

Recursos humanos y financieros

Se prevé la participación de muy diversos recursos humanos y financieros de toda la Organización para una aplicación eficaz de las actividades del Plan de acción. Además de los recursos del presupuesto ordinario para la dotación de personal y la realización de actividades de la Oficina para la Igualdad de Género y para los especialistas regionales en cuestiones de género, el proceso de vinculación de los recursos, tanto desde el punto de vista de los meses de trabajo como de la financiación para la aplicación del Programa y Presupuesto para 2008-2009, es otro de los mecanismos formales que contribuyen a los resultados relacionados con el género tanto fuera de la sede como en las unidades de la sede. Este mecanismo permite una asignación transparente de los fondos para las iniciativas dentro y fuera de la sede, a fin de hacer avanzar la igualdad de género.

No obstante, una evaluación preliminar del actual Programa y Presupuesto pone de relieve que a fin de que la incorporación de la igualdad de género en los programas sea más eficaz sería necesario disponer de recursos que completen el presupuesto ordinario. Los fondos correspondientes obtenidos, incluidos los aportados por la comunidad de donantes, contribuirán a la promoción de programas especialmente concebidos para las mujeres y para los hombres, para y con los mandantes, y de actividades de apoyo que desarrollen la capacidad de los asociados a los proyectos en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo. Este apoyo fomenta la incorporación de la dimensión de género en los correspondientes acuerdos de asociación concertados entre la OIT y los donantes, así como en los diversos proyectos que integran el marco del acuerdo. El apoyo abarca asimismo las auditorías participativas de género y una concepción, y una aplicación de los PTDP más receptiva a las cuestiones de género.

5. Supervisión, evaluación, presentación de informes y gestión del conocimiento

El Programa y Presupuesto para 2008-2009 atribuye una alta prioridad al seguimiento y la información sobre los progresos realizados con miras a lograr la igualdad de género en la dotación del personal, las disposiciones institucionales, el contenido y la estructura. Todas las políticas, programas y actividades de la OIT se conforman a cuatro principios comunes de acción en que se sustentan los esfuerzos colectivos de la OIT para contribuir a los PTDP. El principio común de acción según el cual «[t]odas las actividades de la OIT fomentan la igualdad de género» requiere que se aplique un prisma de género a la supervisión y la evaluación del impacto potencial y efectivo de todas las actividades realizadas. Otros principios comunes sobre la globalización justa, la superación de la pobreza por el trabajo y las normas internacionales del trabajo, pero sobre todo la ampliación de la influencia de los interlocutores sociales, del diálogo social y del tripartismo, son también elementos esenciales para promover la igualdad de género. El presente Plan de acción apoya las sinergias y el fortalecimiento recíproco de estos principios comunes de acción.

Las iniciativas en materia de igualdad de género emprendidas por la OIT con sus mandantes, y con el fin de prestarles apoyo, pueden aprovecharse para fomentar procesos tripartitos más equitativos y representativos. A su vez, estos procesos redundarán en resultados que tendrán en cuenta los intereses genuinos y urgentes de todos los mandantes — lo que significa un impacto mayor, más eficaz y positivo en sus vidas, sus familias y comunidades y, en última instancia, sus naciones.

La responsabilidad primordial del seguimiento y la información en relación con los progresos cumplidos reside en los sectores y las regiones, con el apoyo de la Oficina de

Programación y Gestión, mientras que para la evaluación se requiere la participación de la unidad correspondiente. La Oficina para la Igualdad de Género tiene una doble función:

- a) apoyar un mejor seguimiento y una presentación de informes más eficaz en relación con la igualdad de género en todos los estudios y evaluaciones sobre la supervisión y la ejecución, así como dirigir la coordinación del proceso, y
- b) prestar asesoramiento en relación con la presentación de informes, la supervisión y la evaluación referida específicamente a la igualdad de género para completar la información inicial sobre la aplicación realizada en la Organización.

Cada departamento/sección/y oficina exteriores rendirán informes sobre el resultado conjunto inmediato del Programa y Presupuesto: «*Aumentar la capacidad de los mandantes para formular políticas y programas integrados para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo*», en consonancia con el Plan de acción y, por ende, en el marco del informe de aplicación, conforme al ciclo de información acordado.

Se hará especial hincapié en la presentación de informes sobre los PTDP. La Oficina para la Igualdad de Género y su red participan en el actual mecanismo de garantía de la calidad, además de estar representadas en varios grupos regionales y nacionales de apoyo de los PTDP.

Se revisarán los instrumentos de seguimiento e información existentes para asegurar que los usuarios obtengan orientación sobre los medios de preparar programas receptivos al género e informes de aplicación, incluidos datos desglosados por sexos. Los mejores resultados que tienen en cuenta las consideraciones de género así como los indicadores relativos al género que pueden medirse servirán de base a las actividades actuales de seguimiento e información.

Se procurará que los programas de los departamentos, las regiones y los países reciban el apoyo de los estudios de referencia y refuercen los indicadores que tienen en cuenta las cuestiones de género para medir los resultados. Como se ha indicado en la sección precedente, en 2009 se procederá a una evaluación independiente del Plan de acción, con objeto de aprovechar los resultados para preparar un nuevo plan de acción sobre igualdad de género.

Este plan de acción contribuirá a establecer un sistema de gestión de la igualdad de género que abarque la rendición de cuentas y las enseñanzas adquiridas. Se reforzarán los mecanismos institucionales de supervisión, evaluación y presentación de informes. Este proceso tendrá en cuenta la labor en curso sobre la elaboración de indicadores de rendimiento de los equipos de las Naciones Unidas en los países en pro de la igualdad de género, destinados a contribuir a mejorar la acción y los resultados, en que participa la OIT. La participación de la OIT en la gestión, conjuntamente con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), el Equipo de Trabajo sobre la incorporación de la perspectiva de género en la programación, supervisión, evaluación y presentación de informes en sistemas de gestión basados en los resultados, también contribuirá a consolidar el enfoque adoptado para la supervisión y la presentación de informes en materia de igualdad de género.

Gestión del conocimiento

La elaboración de conocimientos y su gestión son de vital importancia para la creación de competencias y el desarrollo de las capacidades en la OIT, de conformidad con la estrategia de intercambio de conocimientos en el marco de la gestión basada en los resultados. La actual red mundial de la OIT sobre cuestiones de género para un

intercambio eficaz de conocimientos, será reforzada y armonizada en el marco de la estrategia de intercambio de conocimientos de la Oficina. Se fomentarán las investigaciones y la elaboración de conocimientos sobre la igualdad de género. Se prestará apoyo a las actividades de incorporación de la dimensión de género en las investigaciones fundamentales, el desarrollo de competencias y los programas de evaluación de la OIT. Los conocimientos obtenidos de estas actividades se difundirán en formatos de fácil acceso en toda la Organización, por ejemplo, folletos de orientación y hojas fácticas sobre esferas prioritarias, seminarios y cursos de formación, así como publicaciones.

Se identificarán los nexos con otras estrategias esenciales de la OIT, incluidas las relativas a los recursos humanos, la tecnología de la información, la gestión del conocimiento, la evaluación y la gestión basada en los resultados.

Anexo I

Resultados sobre igualdad de género en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2008-2009: Objetivos estratégicos

| Objetivo estratégico (núm. 1): Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo <i>Papel normativo de la OIT basado en las normas internacionales del trabajo, reforzado por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998</i> | | | |
|--|--|---|--|
| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
| Se centra de manera explícita en la igualdad de género y en la promoción de los derechos y de la igualdad entre hombres y mujeres – aparece como un indicador y/o un nivel estratégico (<i>subrayado</i> para el Plan de acción) | | | |
| 1a. Se da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo | 1a.1 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas o prácticas que reflejan los principios y derechos fundamentales en el trabajo | 1. Número de Estados Miembros que utilizan los productos, las herramientas o las directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas relativas a la discriminación, incluida la <i>discriminación por motivo de género</i> (meta: 5) | Elaboración de herramientas para efectuar evaluaciones en el plano de los países, que tengan en cuenta la <i>dimensión de género</i> , en las evaluaciones de los principios y derechos fundamentales en la situación de trabajo para su utilización en los programas de trabajo decente y actividades de fortalecimiento de la capacidad destinadas a cada uno de los grupos mandantes para compartir y difundir dichas herramientas y productos (148) Todas las actividades destinadas a luchar contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas tendrán plenamente en cuenta las <i>desigualdades de género subyacentes</i> (148) |
| 1b. Medidas específicas permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, y en especial las peores formas de trabajo infantil | 1b.1. Aumenta la capacidad de los mandantes y los asociados en el ámbito del desarrollo para elaborar o poner en práctica políticas o medidas orientadas a la reducción del trabajo infantil | 2. Número de casos en los que los mandantes o los asociados en el ámbito del desarrollo utilizan productos, herramientas, directrices o metodologías de la OIT para tomar medidas incluidas en el Plan Global de Seguimiento del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) (meta: 10 casos en África, 15 casos en las demás regiones) | La promoción de la <i>integración</i> de los aspectos relativos al trabajo infantil en los marcos jurídicos, las políticas, los programas, los servicios y las instituciones nacionales, <i>teniendo en cuenta la dimensión de género</i> . Entre los ejemplos de actividades en ese sentido podrían incluirse la investigación de los vínculos del trabajo infantil con la educación y el empleo de los jóvenes, el papel de las transferencias en efectivo condicionadas, y la utilización de indicadores del trabajo infantil en los sistemas de seguimiento de los DELP y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (157) |

¹ Los números entre paréntesis se refieren a los párrafos del documento GB.298/13.

Objetivo estratégico (núm. 1): Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo
*Papel normativo de la OIT basado en las normas internacionales del trabajo, reforzado por la Declaración de la OIT
relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998*

| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
|--|--|--|---|
| Se centra de manera implícita en la igualdad de género –el grupo destinatario cuenta con un gran número de mujeres pero las dimensiones de género no están especificadas en resultados, indicadores o estrategias | | | |
| 1c. Amplia ratificación de las normas internacionales del trabajo y progresos considerables en su aplicación | 1c.1. Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo | <p>3. Número de casos en que otras organizaciones y organismos aplican las orientaciones de la OIT para incorporar las normas del trabajo y las observaciones de los órganos de control de la OIT en sus propias políticas</p> <p>4. Número de casos en que se observan mejoras en la aplicación de las normas relativas a la libertad sindical y de asociación a raíz de la intervención de los órganos de control (meta: 60 casos)</p> | <p>Reforzar el sistema de control, identificando para ello nuevas formas de participación de los interlocutores sociales en el control de la aplicación de las normas, tanto en el ámbito nacional como en el lugar de trabajo, fomentando una mayor conciencia acerca de cómo se pueden integrar las normas en las actividades de cooperación técnica, y mejorando la colaboración con otros sectores técnicos y la estructura exterior (161)</p> <p>La incorporación de las normas tiene por finalidad garantizar que los proyectos de cooperación técnica de la OIT y de otros asociados en el ámbito del desarrollo integren plenamente las normas, y de que las mismas se refuercen en los programas de trabajo decente por país</p> <p>A fin de ampliar la notoriedad de las normas internacionales del trabajo se procederá, en colaboración con el Centro de Turín, a elaborar herramientas destinadas a públicos más amplios, entre los que figuran los parlamentarios, los jueces, los inspectores del trabajo, los pueblos indígenas y las facultades de derecho</p> <p>Recolección de datos empíricos sobre el impacto económico y social de las normas del trabajo</p> |
| <p>¹ Los mismos entre paréntesis se refieren a los párrafos del documento GB.298/13.</p> | | | |

| Objetivo estratégico (núm. 2): Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente <i>El Programa Global del Empleo de 2003 constituye el marco en que la OIT desarrolla las actividades en el ámbito del empleo sobre la base del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y de otras normas internacionales del trabajo relativas a la promoción del empleo</i> | | | |
|--|--|--|---|
| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
| Se centra de manera explícita en la igualdad de género – en lo que atañe a la promoción de los derechos y de la igualdad entre mujeres y hombres – aparece como indicador y/o nivel estratégico (<i>subrayado</i> en el Plan de acción) | | | |
| 2a. La adopción de políticas coherentes propicia el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza | 2a.1. Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y recomendaciones de política centradas en el crecimiento con alto coeficiente de empleo, el empleo productivo y la reducción de la pobreza 2a.2. Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en el ámbito del desarrollo para formular y aplicar políticas y programas de inversiones con alto coeficiente de empleo centradas en las infraestructuras 2a.3. Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas o programas centrados en el empleo de los jóvenes | 5. Número de Estados Miembros cuyos mandantes e instituciones financieras utilizan herramientas o productos de la OIT con el fin de formular políticas centradas en un mayor acceso a la <i>financiación para las mujeres</i> (meta: 5 en África y 5 en las demás regiones) 6. Número de Estados Miembros que utilizan la asistencia técnica, los datos, la formación, las herramientas o las metodologías de la OIT para formular políticas, planes de acción o programas nacionales que promuevan el empleo productivo, los derechos en el trabajo, y/o la adecuada protección social <i>para los jóvenes de ambos sexos</i> (meta: 7 en África y 8 en las demás regiones) | Las herramientas y enfoques relativos a la igualdad de género formarán parte de la estrategia para el aumento de la capacidad de los mandantes tripartitos (168) Dicha estrategia se basará en la prosecución del desarrollo de la base de conocimientos de la OIT y el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes en cuatro ámbitos, incluida la dimensión de género del resultado en términos de empleo de las políticas económicas y de las políticas de mercado de trabajo (177) Se prestará especial atención a la dimensión de género del mercado de trabajo (178) Se mejorará la calidad del empleo y la igualdad de género en el desarrollo de la infraestructura en los sectores formal e informal mediante la integración de las normas del trabajo y de mejores prácticas laborales en los sistemas de adquisición de bienes y servicios y en la legislación (181) Se fomentará la capacidad de las asociaciones comunitarias, <i>los grupos de mujeres y jóvenes</i> para la creación de empleo sostenible (182) |
| 2b. Los trabajadores, los empleadores y la sociedad se benefician de una disponibilidad de servicios de desarrollo de las calificaciones y de empleo pertinentes y eficaces | 2b.1. Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y los mandantes para elaborar o aplicar políticas de formación 2b.2. Mejora la capacidad de los Estados Miembros para establecer o prestar servicios de empleo | 7. Número de Estados Miembros cuyos mandantes elaboran nuevas políticas de formación o modifican las existentes para que respondan mejor al mercado de trabajo o al desarrollo técnico, y para hacerlas más accesibles a aquellos que están discriminados en el mercado de trabajo (9 Estados Miembros en África y 9 Estados Miembros en las demás regiones) 8. Número de Estados Miembros que mejoran los servicios públicos de empleo o el entorno normativo de los servicios privados de empleo para que respondan mejor al mercado de trabajo o sean más accesible a aquellos que están discriminados en el mercado de trabajo (3 Estados Miembros en África, y 3 Estados Miembros en las demás regiones) | La OIT prestará (también) especial atención a los jóvenes, las mujeres, <i>los trabajadores de la economía informal</i> (implícitos), las personas con discapacidades, los migrantes y otros <i>hombres y mujeres socialmente desfavorecidos</i> (189) El programa también prestará asistencia a los países para la formulación de una <i>legislación nacional que tenga en cuenta las cuestiones de género</i> a fin de reglamentar las actividades de las agencias privadas de empleo (190) En África, el programa promoverá el desarrollo de la formación y las calificaciones como estrategia transversal, y prestará especial atención al empleo de los jóvenes y a la <i>capacidad empresarial de las mujeres</i> (191) En Asia y el Pacífico, el programa proporcionará apoyo técnico para establecer directrices y módulos de formación para la obtención de <i>calificaciones que sean flexibles y tengan en cuenta las cuestiones de género</i> (191) |

| Objetivo estratégico (núm. 2): Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente <i>El Programa Global del Empleo de 2003 constituye el marco en que la OIT desarrolla las actividades en el ámbito del empleo sobre la base del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y de otras normas internacionales del trabajo relativas a la promoción del empleo</i> | | | |
|--|---|---|---|
| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
| Se centra de manera explícita en la igualdad de género – en lo que atañe a la promoción de los derechos y de la igualdad entre mujeres y hombres – aparece como indicador y/o nivel estratégico (<i>subrayado</i> en el Plan de acción) | | | |
| 2c. Las empresas sostenibles crean empleos productivos | <p>Resultados relativos al aumento de la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para desarrollar:</p> <p>2c.1. Políticas o disposiciones que generen más y mejores empleos en empresas y cooperativas sostenibles</p> <p>2c.2. Programas de desarrollo económico local y mejora de las cadenas de valor y las empresas que generan más y mejores empleos</p> <p>2c.3. Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para establecer programas de recuperación posterior a una crisis</p> | <p>9. Número de mandantes y de otras organizaciones que recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para establecer políticas o disposiciones centradas en promover las pequeñas empresas y las cooperativas</p> <p>10. Número de mandantes y de otras organizaciones que utilizan las herramientas o metodologías de la OIT para establecer programas centrados en el desarrollo económico local, la mejora de las cadenas de valor, o la mejora de las prácticas en el lugar de trabajo</p> <p>11. Número de organizaciones y de empresas multinacionales que recurren a la asistencia técnica o a la formación de la OIT para integrar los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en sus programas, actividades o políticas de organización</p> <p>12. Número de Estados Miembros en situaciones de crisis que utilizan un conjunto de medidas coordinadas integrado por la asistencia técnica, herramientas o enfoques de la OIT para establecer programas de reconstrucción y recuperación centrados en el empleo</p> | <p>El programa incluye el apoyo específico a grupos que presentan un gran potencial pero que han estado tradicionalmente desfavorecidos, <i>como son las mujeres</i>, los jóvenes, los pueblos indígenas y las personas con bajos ingresos de las zonas rurales (194)</p> <p>Se garantizará el respeto de los <i>derechos de los trabajadores y la igualdad de género</i> mediante la promoción de un entorno propicio para la creación de empresas, el crecimiento y la creación de empleo de calidad, al ofrecer igualdad de condiciones para los empresarios (195)</p> |
| ¹ Los números entre paréntesis se refieren a los párrafos del documento GB.298/13. | | | |

| <p align="center">Objetivo estratégico (núm. 3): Realizar el alcance y la eficacia de la protección social para todos <i>La Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos, de 2003, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación correspondiente, 2006 (núm. 197) orientarán la labor de la OIT en relación con el fortalecimiento de la capacidad institucional para mejorar las condiciones imperantes en los lugares de trabajo</i></p> | | | |
|--|---|--|--|
| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
| <p align="center">Se centra de manera explícita en la igualdad de género y en la promoción de los derechos y de la igualdad entre mujeres y hombres – aparece como indicador y/o nivel estratégico (<i>subrayado</i> en el Plan de acción)</p> | | | |
| <p>3a. Aumenta el número de personas que tienen acceso a unas prestaciones de seguridad social mejor administradas</p> | <p>3a.1. Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas orientadas a la mejora de los regímenes de seguridad social</p> <p>3a.2 Mejora la capacidad de los Estados Miembros para gestionar los regímenes de seguridad social y aplicar políticas centradas en la mejora de los sistemas de seguridad social</p> | <p>13. Indicadores cuantitativos de Estados Miembros que aplican la asistencia técnica o herramientas de la OIT para:</p> <ul style="list-style-type: none"> – generar datos exhaustivos en materia de seguridad social (meta: 50) – formular políticas de seguridad social que extienden la cobertura a más personas y/o aumentan el nivel o la gama de las prestaciones (meta: 15) <p>14. Número de Estados Miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> – que aplican la asistencia técnica o herramientas de la OIT para dar efecto a los principios incluidos en las normas sobre seguridad social de la OIT, o bien recurren a herramientas de la OIT para mejorar la eficacia y efectividad administrativa o para mejorar la sostenibilidad financiera – en que funcionarios formados por la OIT para la buena gobernanza, planificación y gestión de la seguridad social acceden a un empleo, o se mantienen en el empleo, en los órganos responsables de elaborar la política social (meta: 15) | <p>Se ampliará la base de datos de la encuesta sobre la seguridad social y los afiliados, y se utilizará para comprobar la efectividad de las políticas en materia de seguridad social, especialmente en lo que atañe a la ampliación de la cobertura y a la <i>igualdad de género</i> (205)</p> |

| Objetivo estratégico (núm. 3): Realizar el alcance y la eficacia de la protección social para todos <i>La Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos, de 2003, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación correspondiente, 2006 (núm. 197) orientarán la labor de la OIT en relación con el fortalecimiento de la capacidad institucional para mejorar las condiciones imperantes en los lugares de trabajo</i> | | | |
|---|--|---|---|
| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
| Se centra de manera explícita en la igualdad de género y en la promoción de los derechos y de la igualdad entre mujeres y hombres – aparece como indicador y/o nivel estratégico (<i>subrayado</i> en el Plan de acción) | | | |
| 3b. Mejoran la seguridad y la salud y las condiciones laborales en los lugares de trabajo | 3b.1. Aumenta la capacidad de los mandantes para formular o aplicar políticas y programas destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo | 15. Tres indicadores sobre el número de Estados Miembros que utilizan los conocimientos, las herramientas o la asistencia técnica de la OIT para: <ul style="list-style-type: none"> – formular políticas; – consolidar la aplicación de las normas; y – elaborar programas, crear órganos reguladores o servicios de apoyo orientados al lugar de trabajo | Se dedicará una atención especial a la prestación de apoyo a los mandantes para determinar y resolver las <i>diferencias ligadas al género</i> de las personas en el ámbito de la <i>protección de los trabajadores</i> (211) La elaboración de perfiles nacionales, como un paso para el establecimiento de sistemas y programas nacionales, prestandose especial <i>atención a los datos desglosados por sexo</i> (212) El desarrollo y la actualización continuos de bases de datos internacionales sobre toda una gama de cuestiones entre las que se incluirán los <i>salarios, el tiempo de trabajo, el trabajo y la familia, la protección de la maternidad, la organización del trabajo, el trato dispensado a los trabajadores de edad, y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo</i> (212) |
| 3c. Se gestiona la migración de la mano de obra y los trabajadores migrantes gozan de protección y de un empleo decente | 3c.1. Mejora la capacidad de los Estados Miembros para concebir políticas y programas centrados en la protección de los trabajadores migrantes | 16. Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas de migración laboral centradas en las necesidades de las <i>mujeres</i> y otros trabajadores migrantes vulnerables | Se promoverá el Marco multilateral sobre la migración laboral a través de la prestación de asistencia a los Estados Miembros en relación con <i>políticas e instituciones</i> para la migración laboral <i>que integren una perspectiva de género</i> , se reforzará la capacidad de los interlocutores sociales y se recopilarán las prácticas óptimas (218) Se pondrá énfasis en el principio fundamental de la igualdad de trato y la no discriminación. Se prestará una atención especial a los grupos vulnerables, tales como las <i>mujeres trabajadoras domésticas, a los derechos laborales de los migrantes irregulares, a las contribuciones a la seguridad social y la transferibilidad de las prestaciones, así como a la seguridad y salud de los trabajadores migrantes, especialmente en los sectores peligrosos, y a la prevención del VIH/SIDA, etc.</i> (220) La Oficina recopilará, analizará y difundirá <i>estadísticas</i> sobre migración laboral <i>que tomen en consideración la cuestión del género</i> (223) |

| Objetivo estratégico (núm. 3): Realizar el alcance y la eficacia de la protección social para todos <i>La Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos, de 2003, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación correspondiente, 2006 (núm. 197) orientarán la labor de la OIT en relación con el fortalecimiento de la capacidad institucional para mejorar las condiciones imperantes en los lugares de trabajo</i> | | | |
|---|---|---|---|
| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
| Se centra de manera explícita en la igualdad de género y en la promoción de los derechos y de la igualdad entre mujeres y hombres – aparece como indicador y/o nivel estratégico (<i>subrayado</i> en el Plan de acción) | | | |
| 3d. Las políticas en el lugar de trabajo responden a las necesidades de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA | 3d.1. Aumenta la capacidad de los mandantes tripartitos para concebir políticas y programas que abordan la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente 3d.2. Mejora en los Estados Miembros la ejecución de las políticas y programas que se enfrentan a la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente (meta 300.000 trabajadores, de los cuales un 50 por ciento son mujeres en Estados Miembros de África y siete Estados Miembros de las demás regiones) | 17. Un indicador para 3d.1 – especifica género: número de Estados Miembros en los que cada mandante tripartito cuenta con un punto focal debidamente formado en lo relativo al VIH/SIDA, adopta una <i>política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo que toma en consideración las cuestiones de género</i> , e incluye un plan de ejecución de duración determinada debidamente financiado 18. Un indicador para 3d.2 especifica que en la meta de 250.000 trabajadores que demuestran mayores conocimientos de las cuestiones relativas al VIH/SIDA y que tienen acceso a servicios de orientación a través de mecanismos en el lugar de trabajo, las <i>mujeres</i> deberían constituir el 50 por ciento de ellos | La estrategia para este Objetivo estratégico especifica que la OIT seguirá prestando apoyo a los mandantes tripartitos para que desarrollen y apliquen programas destinados a los <i>hombres y mujeres que trabajan</i> y orientados a intensificar la prevención del VIH/SIDA y la prestación de atención, apoyo y acceso al tratamiento (224) La prevención incluirá <i>estrategias con perspectiva de género para la promoción del cambio de los comportamientos de los hombres y mujeres que trabajan</i> Los programas de prevención y tratamiento se basarán en el respeto de los derechos de los trabajadores, garantizándose la confidencialidad y la adopción de medidas destinadas a combatir el estigma y la discriminación a través del <i>análisis en función del género de las personas basado en datos desglosados por sexo</i> (225) Las actividades de sensibilización e información irán <i>dirigidas a los trabajadores y trabajadoras</i> de sectores específicos de la economía tanto formal como informal (transporte, agricultura, minería, salud, atención a los trabajadores migrantes), así como a las autoridades gubernamentales competentes, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a grupos de la sociedad civil, incluidos aquellos que representan a los <i>hombres y mujeres que viven con el VIH/SIDA</i> (226) Con el fin de abordar las necesidades de la región más aquejada y de los grupos de <i>mujeres y niñas</i> más afectadas, que se ven infectadas y, a la vez, perjudicadas de manera desproporcionada por el VIH/SIDA, se dedicará el 50 por ciento de todos los recursos a África |
| ¹ Los números entre paréntesis se refieren a los párrafos del documento GB.298/13. | | | |

| Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social | | | |
|--|---|---|--|
| Las intervenciones de conformidad con la Resolución sobre el tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, una activa colaboración en el seno de la OIT permitirá garantizar que se tengan en cuenta las prioridades de los interlocutores tripartitos y que se refuercen los procesos de diálogo social a través de todos los programas de la OIT, en particular los programas de trabajo decente (DWCP) | | | |
| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
| Se centra de manera explícita en la igualdad de género y en la promoción de los derechos y de la igualdad entre mujeres y hombres – aparece como indicador y/o nivel estratégico (<i>subrayado</i> en el Plan de acción) | | | |
| 4a. Los empleadores y los trabajadores cuentan con organizaciones fuertes y representativas | 4a.1. Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de empleadores para los afiliados actuales y potenciales 4a.2. Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de trabajadores para los afiliados actuales y potenciales | 19.4a.1. Número de casos en que organizaciones de empleadores y de trabajadores recurren a la asistencia técnica o a las herramientas de la OIT para proporcionar nuevos servicios o adaptar los existentes a fin de que respondan a las necesidades de los miembros actuales y potenciales, pero también 20.4a.2. Indicador específico de organizaciones de trabajadores que recurren a la asistencia técnica o a las herramientas de la OIT para aplicarlas a políticas, planes de acción o programas de formación relacionados con el trabajo decente, entre otros temas, <i>género</i> (meta: 30 casos en total) | Para garantizar que las instituciones y las políticas sean equitativas se requiere la <i>participación de las mujeres y los hombres</i> en los procesos de diálogo social, así como <i>medidas específicas</i> que tengan explícitamente <i>en cuenta la dimensión de género</i> para lograr resultados (233) La investigación y creación de redes, las aptitudes para la negociación y la movilización y el papel de las organizaciones de empleadores a la hora de crear un clima de inversión positivo para las empresas revisten importancia para el Programa de Trabajo Decente, en particular en términos de <i>más y mejores empleos para las mujeres y los hombres</i> (235-236) Se explorarán las posibilidades de una cooperación más estrecha con otras organizaciones empresariales, <i>incluidas las organizaciones de empresarias</i> (237) La <i>representación de la mujer</i> en los niveles de decisión de las organizaciones de trabajadores será un aspecto importante de esta estrategia para 4a.2 (239) Se pondrá énfasis en reforzar a las organizaciones de trabajadores mediante el aumento del número de afiliados y líderes procedentes de grupos de trabajadores subrepresentados, con frecuencia las <i>mujeres</i> y los jóvenes (241) |
| 4b. Los interlocutores sociales influyen en las políticas económica, social y de gobernanza | 4b.1. Aumenta la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de las políticas social y laboral | 21. Un indicador se refiere al número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica, los productos o las herramientas de la OIT ... o para presentar a las redes sindicales investigaciones sobre políticas (<i>basadas en datos desglosados por sexo y estudios analíticos con perspectiva de género</i>) | Se proporcionará a las organizaciones de trabajadores asistencia técnica adaptada en el contexto de los programas de trabajo decente por país y recurriendo a herramientas globales (asesoramiento político, publicaciones y CD temáticos, etc.) con el fin de prestarles ayuda, entre otros ámbitos, en la <i>protección social con perspectiva de género; igualdad de género; economía informal y zonas francas industriales</i> , con especial énfasis en los jóvenes y las <i>mujeres</i> (246) |

| Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social | | | |
|--|--|--|---|
| Las intervenciones de conformidad con la Resolución sobre el tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, una activa colaboración en el seno de la OIT permitirá garantizar que se tengan en cuenta las prioridades de los interlocutores tripartitos y que se refuercen los procesos de diálogo social a través de todos los programas de la OIT, en particular los programas de trabajo decente (DWCP) | | | |
| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
| Se centra de manera explícita en la igualdad de género y en la promoción de los derechos y de la igualdad entre mujeres y hombres - aparece como indicador y/o nivel estratégico (<i>subrayado</i> en el Plan de acción) | | | |
| | | | Mediante el apoyo a la formulación y aplicación de normas y políticas sociales en los planos nacional e internacional, la Oficina de Actividades para los Trabajadores contribuirá a la superación de las distintas formas de <i>discriminación a las que han de enfrentarse las mujeres</i> (247) Se prestará especial atención a la ampliación de <i>la participación de la mujer en los órganos de toma de decisiones</i> (252) |
| 4c. Se generaliza el diálogo tripartito para la formulación de las políticas y para la reforma y aplicación de la legislación laboral | Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para: 4c.1. formular políticas y legislación laborales por medio de un mayor diálogo tripartito entre los mandantes, y 4c.2. mejorar la capacidad de los mandantes tripartitos para llevar a la práctica las políticas y los programas, incluida la coordinación en los planos nacional y subregional | Indicadores (5) sobre el seguimiento del número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para: 22. Ratificar los Convenios de la OIT (núms. 144, 150, 151 y 154) sobre la consulta tripartita, la administración del trabajo, y la promoción de la negociación colectiva 23. Formular nuevas políticas o leyes laborales, o modificar las existentes, de modo que reflejen las normas del trabajo de la OIT 24. Crear o modificar instituciones del ministerio de trabajo, incluidas las instituciones que promueven el diálogo social 25. Mejorar la capacitación de los gestores o del personal de las instituciones del ministerio de trabajo 26. Mejorar la sensibilización y la eficacia de las instituciones o programas del ministerio de trabajo 27. Número de casos en que los mandantes participan en procesos regionales o subregionales de negociación de acuerdos 28. Número de casos en que los mandantes tripartitos participan en procesos regionales o subregionales de diálogo social | La estrategia fundamental consistirá en prestar asesoramiento y asistencia a los mandantes. <i>Las consideraciones de género</i> seguirán siendo un elemento transversal (255) La investigación reciente seguirá desarrollándose en forma de guías prácticas, incluida la <i>representación de la mujer en las instituciones de diálogo social</i> (256) |

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Las intervenciones de conformidad con la Resolución sobre el tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, una activa colaboración en el seno de la OIT permitirá garantizar que se tengan en cuenta las prioridades de los interlocutores tripartitos y que se refuercen los procesos de diálogo social a través de todos los programas de la OIT, en particular los programas de trabajo decente (DWCP)

| Resultados (intermedios) | Resultados (inmediatos) | Indicadores (y metas) | Estrategias y actividades ¹ |
|--|--|---|--|
| <p>Se centra de manera explícita en la igualdad de género y en la promoción de los derechos y de la igualdad entre mujeres y hombres - aparece como indicador y/o nivel estratégico (<i>subrayado</i> en el Plan de acción)</p> | | | |
| 4d. El diálogo social sectorial promueve la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos de la economía | <p>4d.1. Aumenta el nivel de consenso sobre cuestiones sociales y laborales en sectores económicos específicos</p> <p>4d.2. Aumenta la capacidad de los mandantes para elaborar políticas o programas centrados en la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos</p> | <p>Número de casos en que:</p> <p>29. Los mandantes logran un consenso para adoptar conclusiones, recomendaciones, códigos o directrices en reuniones sectoriales</p> <p>30. Se aplican las medidas de seguimiento previstas en las recomendaciones adoptadas por las reuniones sectoriales</p> <p>Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para:</p> <p>31. Ratificar convenios sectoriales</p> <p>32. Formular políticas sectoriales basadas en repertorios de recomendaciones prácticas o directrices sectoriales</p> <p>33. Elaborar planes nacionales de acción tripartitos sobre cuestiones de carácter sectorial</p> | <p>La labor sobre los <i>aspectos sectoriales</i> de la <i>igualdad de género</i>, (<i>las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo</i>) constituye una parte esencial de la estrategia de las actividades sectoriales de la OIT (266)</p> <p>Otro elemento estratégico será la investigación y la creación de <i>cursos de formación y herramientas</i> de fácil utilización y con <i>perspectiva de género</i>, tales como el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios (269)</p> |
| <p>¹ Los números entre paréntesis se refieren a los párrafos del documento GB.298/13.</p> | | | |

Esferas de resultados sobre igualdad de género en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2008-2009 – Prioridades regionales que tienen en cuenta las cuestiones de género¹

Africa

- Reconocimiento del hecho que más de 110 millones de «trabajadores pobres» son mujeres que viven en zonas rurales (71).
- Reconocimiento de los estragos causados por el VIH/SIDA y del hecho que las mujeres se ven particularmente afectadas ya que son ellas quienes registran las mayores tasas de infección y son las principales encargadas del cuidado de otras personas (72).
- Fortalecimiento de la capacidad técnica de los mandantes para promover la capacidad empresarial de las mujeres (74).

Las Américas

- Se dará especial importancia, entre otros, a la promoción de la igualdad de género, en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (80).
- Se prestará especial atención a los jóvenes, las mujeres y los sectores más vulnerables de la sociedad en el marco de las actividades relacionadas con las políticas nacionales y locales encaminadas a promover el empleo productivo, la formación profesional, y las medidas para aumentar la productividad (85).
- La ampliación y el fortalecimiento de los programas encaminados a ampliar la cobertura de la protección social para los sectores vulnerables del mercado de trabajo, como las mujeres (86).

Los Estados árabes

- Reconocimiento del hecho que las tasas de desempleo son especialmente altas entre las mujeres y que la globalización y el comercio están afectando negativamente a los grupos desfavorecidos, incluidas las mujeres (92).
- Prioridad a la ampliación de la cobertura de la protección social para los trabajadores de la economía informal (en la que trabajan muchas mujeres) (96).
- Se prestará atención al fortalecimiento de las políticas y estrategias a fin de garantizar una protección social básica para los grupos desatendidos, y las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en particular (97).

Asia y el Pacífico

- Las leyes, instituciones y administraciones laborales deberán tener en cuenta la evolución de la relación de trabajo y la importante economía informal, que emplea a la inmensa mayoría de mujeres (105).

¹ Los números entre paréntesis se refieren a los párrafos del documento GB.298/13.

- La aplicación del Plan de acción regional sobre migración laboral ayudará tanto a los países de emigración como a los de inmigración a abordar de manera efectiva esta cuestión como componente de una política de empleo que tenga en cuenta las cuestiones de género (108).

Europa y Asia Central

- Los responsables de la formulación de políticas tienen que abordar los retos que plantean particularmente la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de mujeres (116).

Esferas de resultados sobre igualdad de género en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2008-2009 – Resultados conjuntos inmediatos

| Resultados conjuntos inmediatos sobre la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo | | | |
|---|---|---|---|
| <i>Los resultados conjuntos inmediatos se refieren a áreas que requieren políticas coordinadas e implican diversos ámbitos técnicos. Todos los sectores y regiones participan en el logro de los resultados conjuntos inmediatos para ofrecer productos comunes y alcanzar resultados definidos</i> | | | |
| Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo | Indicadores (y metas) | Estrategia y actividades ¹ | Unidades responsables |
| <p>Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y programas integrados para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo</p> <p><i>Este resultado conjunto contribuye al logro de los resultados intermedios relativos a las normas internacionales del trabajo, el empleo y las políticas en materia de calificaciones, las empresas sostenibles, el acceso a la seguridad social, las condiciones en materia de seguridad y salud y de trabajo, y el diálogo tripartito en la elaboración de políticas, así como en la reforma de la legislación laboral y la aplicación de la misma. Asimismo, apoyará el intercambio de conocimientos y la acción coordinada con el sistema multilateral, contribuyendo así a la igualdad de género en el contexto del proceso de reforma de las Naciones Unidas (287)</i></p> | <p>Número de casos en que se recurre a la asistencia de la OIT en el marco de los programas por países de las Naciones Unidas y las decisiones nacionales adoptadas en esos países para formular políticas o programas centrados en: aumentar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres por lo que respecta a la formación y el desarrollo de las calificaciones; mejorar la contratación y la retención del personal; promover el ascenso de mujeres a puestos en los niveles de toma de decisiones; fomentar el espíritu empresarial de la mujer, o promover el acceso de las mujeres a la financiación y los recursos</p> <p>Número de casos de países que adoptan programas, legislación, políticas, convenios colectivos y/o decisiones judiciales para poner en práctica las principales disposiciones de los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, sobre la igualdad de género, independientemente de que hayan ratificado o no dichos instrumentos</p> | <p>Una estrategia que comprende dos dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La integración sistemática de las preocupaciones relacionadas con el género en todos los programas y actividades de la OIT. La OIT abordará de manera explícita las necesidades específicas y a menudo diferentes de las mujeres y los hombres, o de las niñas y los niños, en la concepción y ejecución de los programas de trabajo decente por país y, a través de los mismos, incluirá en los programas por países de las Naciones Unidas las cuestiones de género en el mundo del trabajo. La OIT llevará a cabo auditorías de género y formulará recomendaciones para promover cambios positivos en las políticas, la legislación, los programas y las estructuras institucionales (283) 2. Intervenciones específicas en relación con el género de las personas, cuando el análisis muestra que uno de los géneros, generalmente las mujeres, experimenta desventajas sociales, políticas y/o económicas. Las intervenciones se dirigirán de manera específica a las mujeres y a los hombres e irán encaminadas a abordar la discriminación en el mercado de trabajo, la capacitación, el diálogo social y la representación en la toma de decisiones (284) <ul style="list-style-type: none"> – La OIT proporcionará información comparada sobre prácticas adecuadas en lo que respecta a la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, centrándose en: la discriminación por razón de género en el mercado de trabajo; la promoción del espíritu empresarial de la mujer; los procedimientos de contratación y de evaluación de los puestos de trabajo; las diferencias salariales basadas en el género; el trabajo y las responsabilidades familiares, y la protección de la maternidad (285) – La OIT utilizará esta información, para organizar una serie de diálogos tripartitos y bipartitos a fin de determinar medidas destinadas a impulsar la igualdad de género, con particular atención a los grupos vulnerables de trabajadoras, y a influir en consecuencia en las políticas nacionales y la cooperación internacional (285) – La movilización de recursos extrapresupuestarios seguirá apoyando el programa de la OIT con cargo al presupuesto ordinario encaminado a impulsar el avance de la igualdad de género (286) | <p>Todas las oficinas regionales, las oficinas exteriores y los sectores basados en la sede</p> <p>La Oficina de la OIT</p> <p>La Oficina para la Igualdad de Género coordinará este resultado conjunto (287)</p> <p>Presupuesto estratégico para el resultado conjunto inmediato es: 5. 095. 960 dólares de los Estados Unidos</p> |
| <p>¹ Los números entre paréntesis se refieren a los párrafos del documento GB.298/13.</p> | | | |

Anexo II

Política de igualdad de género de la OIT

CIRCULAR NÚM. 564

Aviso del Director General

Serie: **1**

Distribución: A

17.12.1999

Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo

1. En esta circular se expone la política de la OIT en material de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género. Con ella se complementa la Circular núm. 6/493 de 6 de octubre de 1993 sobre la igualdad de oportunidad y de trato para las mujeres en la Oficina Internacional del Trabajo, y se da un paso importante en la aplicación de la igualdad entre los géneros y la equidad en toda la Organización.
2. En su calidad de Organización entregada a los derechos humanos fundamentales y a la justicia social, la OIT debe desempeñar una función destacada en los esfuerzos que se despliegan en el plano internacional para fomentar y establecer la igualdad entre los sexos. Tras la adopción de la plataforma de acción en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, la OIT redobló sus actividades destinadas a institucionalizar las consideraciones de género en todos los niveles, tanto en la sede como fuera de ella. Me propongo ahora intensificar dichos esfuerzos y plasmar en nuestras políticas y programas el compromiso político firme que he contraído al respecto.
3. A fin de conferir el máximo alcance a los esfuerzos desplegados y aprovechar lo mejor posible de los recursos invertidos, se llevará a cabo, de forma simultánea en tres frentes (personal, sustancia y estructura) una acción cuyos efectos habrán de reforzarse mutuamente.

Personal

4. Para la Oficina en su conjunto, he establecido el objetivo de que en el año 2010 el 50 por ciento de los puestos de la categoría de los servicios orgánicos estén ocupados por mujeres y que se preste especial atención al equilibrio entre los géneros en los puestos de altos funcionarios. Se ampliarán las oportunidades de desarrollo de la carrera para el personal de los servicios generales y se adoptarán medidas específicas para crear un medio ambiente de trabajo propicio y compatible con la vida familiar para todo el personal, tanto hombres como mujeres.

Sustancia

5. Para combatir las desigualdades entre los sexos lo mejor es recurrir a enfoques integrados. A este respecto, en el Programa y Presupuesto para 2000-2001 de la OIT se señala que la igualdad entre los géneros y el desarrollo son temas presentes en los cuatro objetivos estratégicos. Ahora, es preciso que la Oficina proceda a garantizar que el apego a la igualdad entre los sexos quede incorporado en toda la OIT y se refleje en todas nuestras labores técnicas, en las actividades operacionales y en los servicios de apoyo.
6. Desde el prisma del género cabe analizar debidamente las funciones en lo que atañe a la producción, la reproducción, la familia, la colectividad y los mandatarios, y se pueden individuar las necesidades estratégicas en materia de género. Además, la igualdad en la representación y la participación de las mujeres y los hombres en la actividad decisoria es también indispensable para abordar las cuestiones sociales y económicas de forma integrada y para que las disposiciones de política que propugne la OIT surtan real efecto en tales o cuales contextos.
7. En trabajo técnico de la Oficina se llevará a cabo sistemáticamente el análisis en materia de género y se adoptarán medidas, como las intervenciones específicas en provecho de las mujeres, para fomentar la igualdad entre los sexos. Eso exigirá un cambio de actitud y de hábitos de trabajo, la cooperación y el trabajo en equipo, así como el desarrollo de la capacidad de los funcionarios para efectuar análisis en materia de género.
8. Espero que todo esto redunde en la creación de nuevos marcos analíticos, el enriquecimiento de la base de conocimientos de la OIT en cuestiones de género y el suministro por parte de la Organización de mejores productos y servicios afines, y que contribuya al desarrollo de indicadores y de otros instrumentos destinados a apoyar la incorporación de la perspectiva de género. También resultará decisiva la generación de datos sensibles a las cuestiones de género que permita desarrollar y aplicar los programas de cooperación técnica, prestar servicios de asesoramiento y formación, perfeccionar los programas de investigación y difundir las informaciones pertinentes.

Estructura

9. En toda la Oficina se robustecerán las disposiciones institucionales para la incorporación eficaz de las consideraciones de género. Se revisarán los mecanismos existentes para la programación, aplicación, supervisión y evaluación, se incorporarán las cuestiones de género de forma más eficaz ahí donde haga falta y se establecerán nuevos mecanismos según proceda. También habrá que establecer un marco de responsabilidad en lo que respecta a la igualdad de sexos.
10. He decidido que una Oficina para la Igualdad de Género sustituya a la antigua Oficina de la Consejera Especial para los Asuntos de las Trabajadoras. Esta nueva entidad elevará su informe directamente a mí, prestará apoyo a toda la OIT en lo que atañe a la incorporación de las consideraciones de género e incrementará la complementariedad y la coherencia de nuestros programas y actividades con respecto a la igualdad entre los sexos.

Plan de acción

11. Para conferir a esta política un carácter operativo, pedí a la Oficina para la Igualdad de Género que preparara un plan de acción destinado a toda la OIT, a partir de un proceso de participación y consultas en el que participase el personal en distintos niveles, tanto en la sede como fuera de ella. He aprobado dicho plan de acción como instrumento operativo para llevar a cabo la incorporación de las consideraciones de género en la OIT.

Aplicación

12. La aplicación de esta política de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género requiere el compromiso, la participación y la contribución constantes de todos y cada uno de los miembros del personal. La responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en lo que respecta a la aplicación eficaz de dicha política incumben a los administradores principales, a los directores regionales y a los administradores de programas. Los especialistas en cuestiones de género y los puntos locales desempeñarán una función especial de catalizadores. En este proceso se informará y consultará plenamente al Comité del Sindicato del Personal.
13. La presente política forma parte de la transición en curso para convertir a la OIT en una Organización moderna y eficiente, capaz de hacer frente a los desafíos que están surgiendo. El compromiso de la OIT para con la igualdad entre los sexos se reflejará en el nuevo sistema de formulación estratégica del presupuesto, en las nuevas estrategias y políticas de recursos humanos, en las funciones de supervisión y evaluación y en las actividades de cooperación técnica. El Consejo de Administración y nuestros mandantes estarán plenamente informados de los avances realizados para aplicar esta política.
14. Cuento con el apoyo total y los esfuerzos continuos de todos los miembros del personal para llevar a cabo esta política.

Juan Somavia,
Director General.

Anexo III

Reconocimiento de la igualdad de género en el plano internacional

La igualdad de género fue reconocida como uno de los derechos humanos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948 y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979 (CEDAW). El consenso internacional en lo que se refiere a la igualdad de género comprende la Cumbre Mundial en favor de la Infancia, de 1992, la Conferencia sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, de 1992, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, de 1993, la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, de 1994, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995 y la Declaración sobre empleo y trabajo decente para todos del Consejo Económico y Social, en 2006.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing en 1995, los gobiernos del mundo concordaron en que la estrategia de la incorporación de las consideraciones de género debería ser utilizada para lograr la igualdad de género, que fue proclamada fundamental para promover el desarrollo sostenible y combatir la pobreza. En la mayor reunión de líderes mundiales que tuvo lugar en 2000 para la Cumbre del Milenio, 147 Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a «promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible», y fijaron un objetivo específico para ello.

La Declaración del ECOSOC de 2006 reafirmó el compromiso para «promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas por considerarlas imprescindibles para lograr el desarrollo sostenible ... [y] 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». La Declaración subrayó la necesidad de utilizar una estrategia coherente para la incorporación sistemática de la perspectiva de género y la adopción de una serie de medidas y de mecanismos sustentados por recursos adecuados, actividades de fomento de la capacidad y de sensibilización.

Anexo IV

Evolución del enfoque de igualdad de género en los programas y políticas de la OIT

La OIT ha desarrollado esfuerzos para promover la igualdad de género a lo largo de los años. El enfoque de gestión basado en los resultados con respecto a la programación y el presupuesto, adoptados por la organización, propicia la incorporación de las consideraciones de género. La Oficina de Programación y Gestión con la colaboración de la Oficina para la Igualdad de Género ha contribuido a que dichos esfuerzos sean más visibles y coherentes durante muchos años. En el Programa y Presupuesto bienal, este enfoque se ha desarrollado mediante los siguientes mecanismos:

- 2002-2003: Incorporación de las consideraciones de género como una «actividad transversal» de «importancia general para el trabajo decente»;
- 2004-2005: Igualdad de género como un «objetivo de política común» con sus propios indicadores, y a los cuales «todas las unidades de la OIT, en las regiones y en la sede ... contribuirán...»;
- 2006-2007: Promoción de la igualdad de género como una «estrategia temática» para «reforzar la naturaleza integradora del tema de trabajo decente como objetivo global al fomentar la labor transversal sobre temas contemporáneos respecto de los cuales el objetivo del trabajo decente es muy pertinente»;
- 2008-2009: Un principio de acción común y un resultado conjunto inmediato que exigen políticas coordinadas y la participación de formas especiales de organización transversal de conocimientos especializados, y
- un enfoque que comprende dos dimensiones mediante: i) la incorporación sistemática de las cuestiones de género en todos los programas y acciones de la OIT, más ii) las intervenciones específicas relacionadas con el género para 2008-2009. Este enfoque cuenta con el respaldo de la Oficina para la Igualdad de Género con su red de interlocutores en cuestiones de género, la cual actúa como un catalizador para la incorporación de las consideraciones de género. Dicha red brinda asesoramiento al personal de la OIT y a los mandantes en lo que atañe a las medidas que contribuirán a que las políticas, legislaciones, programas e instituciones sean más equitativos en lo relativo a la igualdad de género.

Anexo V

Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT

Una auditoría participativa de género es tanto una herramienta como un mecanismo basados en una metodología participativa de promoción del aprendizaje institucional sobre cómo incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz.

A la fecha (septiembre de 2007), la OIT ha realizado auditorías de género para 28 oficinas exteriores y unidades de la sede; para cinco mandantes de la OIT en Sri Lanka; para la CIOSL en Bélgica y para 11 organismos de las Naciones Unidas en Zimbabwe y Mozambique. Además, 210 mujeres y hombres facilitadores de la auditoría que representan el personal de la OIT, los mandantes de la OIT, los organismos de las Naciones Unidas, la academia y la sociedad civil, han recibido formación para el uso de esta metodología en Africa, en los Estados árabes, en Asia y en Europa.

La auditoría participativa de género de la OIT:

- examina si las prácticas internas y los sistemas de apoyo conexos orientados a la incorporación de las cuestiones de género son eficaces y se refuerzan mutuamente y, si son objeto de seguimiento;
- sirve de mecanismo de supervisión y evaluación del progreso relativo alcanzado en materia de incorporación de las consideraciones de género;
- en base a la situación existente, identifica las principales deficiencias y problemas;
- recomienda formas para abordar las cuestiones de igualdad de género; y
- permite documentar lo relativo a las buenas prácticas encaminadas a lograr la igualdad de género.

Al utilizar esta metodología participativa de autoevaluación, las auditorías de género tienen en cuenta datos objetivos y percepciones subjetivas del personal acerca del logro de la igualdad de género en la Organización, para comprender mejor los hechos concretos o no corroborados y las interpretaciones de los mismos. La auditoría de género suele funcionar como punto de partida para discutir preocupaciones sustanciales y orgánicas más amplias, como por ejemplo las presiones del factor tiempo y la necesidad de intercambiar información.

El principal resultado de una auditoría es un informe que contiene recomendaciones para mejorar el rendimiento y las medidas de seguimiento que deben ser adoptadas por la unidad, la oficina o la organización auditada. El seguimiento a las recomendaciones de una auditoría de género es un elemento fundamental y es esencia que la unidad de trabajo u oficina en cuestión sientan a la auditoría como una actividad propia a la hora de fomentar, implementar y ampliar las acciones de seguimiento.

Las auditorías de género de la OIT han ampliado su cobertura puesto que anteriormente se trataba de un mecanismo de autoevaluación interna al interior de la Organización, para convertirse en un instrumento ampliamente utilizado por los mandantes de la OIT a nivel nacional, en su empeño por generar programas de trabajo decente por país (PTDP). La metodología de la auditoría se ha ampliado y adaptado para que los mandantes entiendan su importancia en los distintos contextos políticos y socioeconómicos y de manera que se fortalezca su capacidad para evaluar sus propios avances en materia de igualdad de sexos y para identificar las medidas que deben adoptarse para avanzar en el marco de sus propios PTDP.

Habida cuenta de su eficacia reconocida, la metodología de las auditorías participativas de género de la OIT se utiliza cada vez más y ha sido adaptada por muchos equipos de países de las Naciones Unidas y organismos de las Naciones Unidas a nivel de los países.

El manual sobre *Auditorías Participativas de Género de la OIT* está disponible en árabe, español, francés, inglés y ruso.