



PARA INFORMACION

DECIMOCUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informe del Director General

Segundo informe complementario: Evaluación de la Ejecución del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género, 2008-2009

Introducción

1. Tal como lo solicitó el Consejo de Administración ¹, en el presente informe se hace un balance de la puesta en práctica en 2008 del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género, 2008-2009 (el Plan de Acción). El Plan de Acción pone en marcha 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 y se armoniza con el Programa y Presupuesto para 2008-2009. El Plan de Acción comprende indicadores y metas e incumbe a todo el personal de la OIT en todos los niveles. Sus beneficiarios finales son los mandantes tripartitos.
2. El Plan de Acción se centra en tres aspectos que juntos sustentan el objetivo global de lograr el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres. Estos son:
 - mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Organización;
 - resultados sobre la igualdad de género en los objetivos estratégicos de la OIT, y
 - resultado conjunto inmediato sobre la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.
3. Se están tomando disposiciones para realizar en 2009 una evaluación temática de los resultados y progresos registrados en la incorporación de las cuestiones de género. La evaluación estará a cargo de la Oficina para la Igualdad de Género con el apoyo de la Unidad de Evaluación.
4. El presente documento pone de relieve algunas iniciativas emprendidas en 2008 sobre la base de las respuestas recibidas en relación con la solicitud de información formulada por la Oficina para la Igualdad de Género a fines de 2008. Este documento tiene también en cuenta la aprobación en junio de 2008 de la Declaración de la OIT sobre la justicia social

¹ Véase documento GB.300/PV, párrafo 155.

para una globalización equitativa, en la que se subraya que «la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los [cuatro] objetivos estratégicos».

5. El Plan de Acción, en el que se describen las funciones y responsabilidades, así como los mecanismos de supervisión de la rendición de cuentas, se considera ya ampliamente como un ejemplo de buena práctica y se hace mención de él como tal en el Informe del Secretario General sobre el *Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas*, presentado al 63.º período de sesiones de la Asamblea General ².

Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la dotación de personal de la Organización

6. Los resultados respecto de la dotación de personal en el Plan de Acción son el «progreso hacia una paridad antes de 2010 del personal del cuadro orgánico en todas las unidades y oficinas» y la «igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal de la OIT».
7. Con respecto a las cuatro etapas de las actividades pertinentes, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y la Oficina para la Igualdad de Género definieron estrategias y comenzaron a poner en práctica actividades destinadas a garantizar una mayor paridad entre mujeres y hombres en los cargos superiores, a aumentar las oportunidades para la formación del personal de los servicios generales, a promover un entorno laboral favorable a la familia y a mejorar las competencias del personal en materia de incorporación de la perspectiva de género. El personal de los servicios generales participó en dos talleres de formación en materia de incorporación de las cuestiones de género. Los módulos de enseñanza sobre la iniciativa de fortalecimiento de la capacidad para el personal de la OIT, que están en vías de elaboración, incorporarán también la perspectiva de género. El Sindicato del Personal se compromete a trabajar junto con la Oficina a fin de promover la igualdad de género, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y un entorno laboral favorable a la familia. Entre las iniciativas conjuntas emprendidas cabe mencionar una encuesta entre el personal relacionada con el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y una política en materia de adopción, que fue aprobada por el Consejo de Administración en su 303.ª reunión. El Sindicato del Personal respaldó también, en colaboración con la Mediadora de la Oficina, varias iniciativas de intercambio de información para el personal acerca del acoso.

Sustancia

8. En el Plan de Acción, el resultado relacionado con la sustancia requiere que «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».
9. Entre las actividades encaminadas a mejorar la competencia «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», cabe mencionar dos talleres de formación sobre el intercambio de conocimientos en materia de igualdad de género. Los talleres contaron con la participación de más de 40 miembros del personal de la OIT y coordinadores de proyectos de

² Véase documento A/63/364, párrafo 46.

cooperación técnica de las oficinas exteriores y de la sede, ocho de los cuales eran hombres.

10. En cuanto a las actividades relativas a las «actitudes y hábitos de trabajo que respaldan la incorporación de la perspectiva de género», el Sector de Protección Social organizó en la sede para sus directivos un retiro de un día sobre la temática de las cuestiones de género, lo cual dio lugar a la formulación de diez líneas de acción. En la estructura exterior, la Oficina para la Igualdad de Género, en colaboración con las oficinas de la OIT interesadas, organizó un taller de fortalecimiento de la capacidad en Mozambique para facilitadores de auditorías de género procedentes de los mandantes tripartitos, tras lo cual se llevaron a cabo dos auditorías en la materia. Se realizaron también talleres para el personal del equipo de las Naciones Unidas en el país. En Kirguistán, tuvieron lugar dos talleres para facilitadores de auditorías de género, lo que llevó a efectuar una auditoría de género de la División Económica y Social de la Administración del Presidente. Se impartió también formación para facilitadores en Indonesia, Nigeria y Zambia, y se organizó un taller para representantes de las organizaciones de empleadores con sede en Asia Meridional. En la sede, se organizó un curso de formación para facilitadores y se llevó a cabo una auditoría de género en el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.
11. Las actividades relativas al «mejor nivel de conocimiento y metodologías perfeccionadas para abordar las dimensiones de género en el trabajo técnico» incluyeron la formulación de una estrategia para incorporar la perspectiva de género en el Sector de Empleo en relación con el Plan de Acción. En la estrategia se explica cómo el personal del Sector abordará sistemáticamente las dimensiones de género en su labor. Además, en un documento sobre políticas de género y de empleo: directrices relativas a la formulación de políticas para el personal y los mandantes de la OIT se recurre al Programa Global de Empleo a fin de examinar diversas cuestiones en materia de empleo. Dicho documento contiene igualmente resúmenes de las políticas que pueden utilizar tanto los miembros del personal como los mandantes. Se elaboró un plan de formación provisional para el fortalecimiento de la capacidad en cuestiones de género destinado al personal del Sector, que se pondrá en marcha a comienzos de 2009.
12. Otras iniciativas incluyeron aquellas adoptadas por el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo en consulta con la Oficina para la Igualdad de Género, con el fin de determinar en qué medida en los acuerdos con los donantes se pueden establecer disposiciones concretas con miras a apoyar la incorporación de las cuestiones de género en los proyectos y programas de cooperación técnica. Aunque en 2008 no se suscribieron nuevos acuerdos importantes, el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo invitó a la Oficina para la Igualdad de Género a las reuniones anuales con representantes de Dinamarca, Irlanda, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y Suecia, y a una reunión de información para los donantes celebrada en septiembre de 2008. En el marco de IRIS, se afinaron las categorías de presentación de informes sobre la igualdad de género en los proyectos de cooperación técnica, y se ha dispuesto que la información acerca de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sea obligatoria, más precisa y cuantitativamente verificable. Se introdujeron también casillas de selección automática en la plantilla en que se esbozan los proyectos y la lista de comprobación de las actividades de género en el manual de cooperación técnica, y se ha instaurado un sistema para la evaluación de todos los nuevos proyectos a fin de velar por que la perspectiva de género se integre ya en la fase de concepción del proyecto.

Disposiciones institucionales

13. El resultado relacionado con las disposiciones institucionales tiene por objeto reforzar estas disposiciones «para una incorporación eficaz de la perspectiva de género en toda la Oficina».
14. En las etapas de las actividades se prevé disponer de «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», así como de un «sistema eficaz de puntos focales para las cuestiones de género». Para ampliar la cobertura y la diversidad de estos puntos focales encargados de las cuestiones de género en la sede y las oficinas exteriores, la Oficina para la Igualdad de Género trazó un esbozo de la Red de Género de la OIT en junio de 2008. Posteriormente, pidió a los directivos y directores de las seis unidades de la sede y de 11 oficinas exteriores sin puntos focales que designaran a una persona o a un equipo, teniendo en cuenta la necesidad de contar con un número mayor de hombres como puntos focales y una combinación de cargos subalternos y superiores, y de personal profesional y de los servicios generales. A fines de 2008, el número de personas incluidas en la red había pasado de 95 a 106, de las cuales 30 (28 por ciento) eran hombres, mientras que el número de puntos focales con puestos de gestión de nivel medio permaneció estable. Una unidad de la sede contactada aún no había designado a un punto focal, como también era el caso de tres oficinas exteriores.
15. Con respecto a la terminología que tiene en cuenta las cuestiones de género y a la eliminación de términos o frases sexistas en las normas, los reglamentos y las directivas de la OIT, la Oficina del Consejero Jurídico preparó enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y al Reglamento para las Reuniones Regionales en español, francés e inglés. Las enmiendas difieren ligeramente entre las tres versiones. En su 97.^a reunión (junio de 2008), la Conferencia aprobó las enmiendas al Reglamento de la Conferencia y confirmó las enmiendas al Reglamento para las Reuniones Regionales, que había aprobado anteriormente el Consejo de Administración en su 301.^a reunión (marzo de 2008).

Esferas de resultados sobre igualdad de género de los objetivos estratégicos de la OIT

16. En 2008, entre las actividades realizadas en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo, cabe mencionar las siguientes: un programa piloto en Marruecos destinado a promover la igualdad en el lugar de trabajo y la publicación de una guía de buenas prácticas; un estudio sobre segregación ocupacional e igualdad de género en materia de remuneración en Jordania; en el contexto de las cuestiones de género, sensibilización acerca de los problemas de empleo de la mujer y las normas internacionales del trabajo conexas para altos cargos gubernamentales en Pakistán, así como la utilización de herramientas que tienen en cuenta la perspectiva de género en el proyecto sobre el trabajo infantil inducido por el VIH/SIDA en Uganda. Entre las iniciativas con base en la sede figuran el proyecto mundial para combatir la desigualdad y la discriminación en el mundo del trabajo y el trabajo preparatorio para establecer normas relativas a los trabajadores domésticos.
17. Con respecto al objetivo estratégico sobre el empleo, las actividades abarcaron: el programa de empleo prioritario para jóvenes y mujeres en Gambia; investigación orientada a la acción sobre microfinanciación para el trabajo decente en 21 países; la película «Empleo para mujeres y hombres jóvenes en Kirguistán», producida para la campaña mundial de sensibilización titulada «La igualdad de género en el corazón del trabajo decente»; el proyecto «Empleo en pro de la paz: promoción de la igualdad de género en

Somalia»; el proyecto encaminado a crear un entorno propicio para el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer en Kirguistán; una reunión de expertos de los Estados árabes sobre el empleo informal desde una perspectiva de género, y un curso de formación en materia de calificaciones no tradicionales para las mujeres en la industria del vestido. Las iniciativas con base en la sede incluyen la publicación *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*; *Gender Awareness and Advocacy Volume*, y *Amélioration de l'apprentissage dans l'économie informelle: le cas du Mali*.

18. En la esfera de la protección social, entre las actividades desplegadas figuran las siguientes: la publicación *Globalization, flexibilization and Working Conditions in Asia and the Pacific*; reuniones y resúmenes de políticas sobre una evaluación en Jordania de las necesidades y disposiciones en materia de asistencia social desde una perspectiva de género; un proyecto con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) sobre los hombres como asociados en la salud reproductiva mediante la mano de obra organizada en Fiji, Kiribati, Papua Nueva Guinea, Samoa, Islas Salomón y Vanuatu; una película titulada «Physical Mobility – The Missing Links», producida para el proyecto sobre los problemas de empleo de la mujer y las condiciones de trabajo en Pakistán, y el proyecto conjunto de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres en Bangladesh. Las iniciativas de las unidades de la sede incluyen: un proyecto sobre iniciativas conjuntas en el lugar de trabajo para hallar soluciones relativas al cuidado de los niños; un foro de discusión tripartita sobre trabajo y familia; un artículo de investigación en el que se pone de relieve la situación de las trabajadoras domésticas titulado «Nueva política migratoria de España y el enfoque multilateral de la OIT»; y la publicación *Globalization, flexibilization and Working Conditions in Asia and the Pacific*.
19. En el ámbito del diálogo social, las actividades abarcaron: el proyecto sobre el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos a nivel de empresa para negociar cuestiones relacionadas con la preocupación de las trabajadoras en Viet Nam; la iniciativa sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar: problemas y políticas en Trinidad y Tabago; un proyecto sobre Políticas de Empleo para la Igualdad de Género y Raza/Etnia en los países del MERCOSUR y Chile; un plan de acción sobre cuestiones de género del proyecto de reducción de la pobreza a través de la creación de empleos que se ajusten al trabajo decente en Liberia; formación en materia de exportación para mujeres empresarias de Camerún; promoción del espíritu empresarial de mujeres jóvenes en el contexto del programa de empleo de los jóvenes y diálogo social en Indonesia; el proyecto relativo a la promoción del trabajo decente y la igualdad de género en Yemen, y el fomento de políticas sobre la igualdad de oportunidades de empleo en Pakistán. Entre las iniciativas impulsadas en la sede, se incluyen las siguientes: material de formación para los empleadores en materia de igualdad y diversidad; una guía titulada *A Trade Union Guide on Organizing Informal Workers* con énfasis en la mujer (con el Congreso de Sindicatos de Ghana); una traducción al ruso de *Igualdad de género y trabajo decente: Buenas prácticas en el lugar de trabajo*, y un curso de formación para cortes y tribunales del trabajo en Africa en relación con un mejor cumplimiento de la normativa para prevenir el VIH/SIDA y con objeto de poner énfasis en las cuestiones de género (en colaboración con el Centro de Turín).

Resultados conjuntos inmediatos sobre la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo

20. El Plan de Acción contiene el texto de este resultado conjunto inmediato del Programa y Presupuesto para 2008-2009, que coordina la Oficina para la Igualdad de Género. El

resultado apunta a mejorar la capacidad de los mandantes para elaborar políticas y programas integrados a fin de promover la igualdad de género en el mundo del trabajo.

21. A los efectos de promover la aplicación conjunta del resultado, en enero de 2008 la Oficina para la Igualdad de Género informó al personal de 35 unidades de la sede sobre los requisitos en materia de programación y la presentación de informes. Esta información también se dio a conocer a otras unidades y oficinas exteriores, con las cuales la Oficina para la Igualdad de Género coordinó la tarea de vincular los recursos al resultado en IRIS. La Oficina para la Igualdad de Género supervisó este proceso a lo largo del año.
22. En lo concerniente a la estrategia relativa al resultado de la incorporación de la dimensión de género en la concepción y la ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País, la Oficina para la Igualdad de Género revisó todos los proyectos de programa como parte del mecanismo para garantizar la calidad. Con respecto a la estrategia relativa al resultado sobre las auditorías de género, la Oficina para la Igualdad de Género se encargó de realizarlas, como se describe más arriba, para los mandantes, las oficinas de la OIT y algunas entidades de las Naciones Unidas. También se promovieron auditorías de género entre los equipos de las Naciones Unidas en el país como un mecanismo de rendición de cuentas en materia de igualdad de género.

Ginebra, 9 de febrero de 2009.

Este documento se presenta para información.