



Organización
Internacional
del Trabajo



Plan de Acción de seguimiento a las recomendaciones de la auditoría participativa de género del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana (ETD/OP-San José)

Contenido

Presentación	3
1. Antecedentes y contexto	4
1.1 La estrategia de OIT para la promoción de la igualdad de género.	4
1.2. La Auditoría Participativa de Género	5
2. Plan de Acción de seguimiento a la APG.	6
Componente 1. Trabajando hacia afuera. Transversalizar la igualdad de género en el trabajo con los constituyentes.	9
Componente 2. Trabajando hacia adentro. Transversalizar la igualdad de género en las capacidades, gestión interna, las políticas de recursos humanos y la cultura institucional.	19

Presentación

Este Plan de Acción es una herramienta de gestión cuyo objetivo es apoyar la implementación de las Recomendaciones emanadas de la Auditoría Participativa de Género (APG) realizada a esta Oficina en Octubre, 2010. La APG se realizó a petición expresa de esta Oficina, para contar con información fidedigna sobre lo que hacemos y sobre lo que tenemos que mejorar para integrar la perspectiva de género en todas las áreas técnicas, en la programación y en el presupuesto, y en la cultura institucional de la Oficina, tal y como solicita la Política de Género de la OIT, aprobada por el Director General en 1999.

Como se señala en el informe de auditoría, la Oficina reportaba ya en su momento avances con respecto a la promoción de la igualdad de género, avances que se ha consolidado en estos dos años que han transcurrido desde que se realizó. Ha sido precisamente este proceso de trabajo sobre las Recomendaciones de la APG, y la necesidad de sistematización de esos avances, lo que nos llevó a reflexionar sobre la necesidad de contar con un Plan de Acción. Su objetivo es, por tanto, facilitar el seguimiento de las recomendaciones de la APG y fortalecer la perspectiva de género hacia el interior de la OIT y en el trabajo con nuestros constituyentes.

Este Plan de Acción inicia su implementación en un terreno fértil. El trabajo para la promoción de la igualdad de género ha permeado áreas técnicas donde hasta el momento no se había incursionado. El trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que sigan integrando la igualdad de género en sus agendas y aumente el número de mujeres en sus órganos de representación ha sido un claro ejemplo de ello. Los esfuerzos por incorporar la igualdad de género en el piso de protección social, o en la formación profesional son también muestras del trabajo novedoso que se está haciendo.

A pesar de estos avances, la información recabada durante el proceso de elaboración de este Plan de Acción evidencia que el nivel de apropiación e implementación entre especialistas y profesionales de los

proyectos de cooperación técnica es heterogéneo. Con respecto a éstos encontramos tres situaciones: los proyectos que desde su diseño contaban con enfoque de género, aquellos que no lo incluían en el diseño pero que en su puesta en marcha han logrado incorporarlo y aquellos, casi excepcionales, que ni lo uno ni lo otro. La buena noticia es que desde el área de Programación se han hecho esfuerzos para que todos los nuevos proyectos diseñados desde la APG incorporen el tema desde su diseño.

Entre las principales dificultades mencionadas se señala que no se cuenta con herramientas suficientes para transversalizar el enfoque de género en las diferentes áreas técnicas. Esto implica sin duda una importante limitación. Frente a ello, las personas entrevistadas dicen tener necesidad de recibir más capacitación.

En el ámbito interno, se hace necesario un esfuerzo sostenido para divulgar los contenidos del Informe de Auditoría de Género y sus Recomendaciones así como todas las políticas con que cuenta la OIT para que la gestión y desarrollo de los Recursos Humanos de la Oficina siga garantizando la igualdad entre hombres y mujeres.

Estos son algunos de los retos a los que este Plan de Acción pretende dar respuesta. Para tener éxito contamos con el compromiso y entusiasmo de todos y cada uno de los funcionarios y funcionarias de esta Oficina, seguros de que pondrán todo su empeño para lograr el máximo avance hacia una OIT y una Centroamérica más igualitaria.

Virgilio Levaggi

Director ETD/OP OIT
Centroamérica, Haití,
Panamá y República Dominicana

1. Antecedentes y contexto

1.1 La estrategia de OIT para la promoción de la igualdad de género

La promoción de la igualdad de género en la OIT tiene sus antecedentes más inmediatos en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2009, en la que se adoptó la **Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente**, la cual establece las líneas a seguir en la transversalización de la igualdad de género. Ese mismo año, el Consejo de Administración de OIT acordó que se diera seguimiento a la Resolución y emitió un documento de seguimiento (GB.306/3/2) en el que se solicita tomar “medidas para dar efecto a las conclusiones de la Conferencia relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente, de forma coordinada y eficaz en la sede y las oficinas exteriores, e informe periódicamente al Consejo de Administración sobre los progresos y resultados alcanzados”.

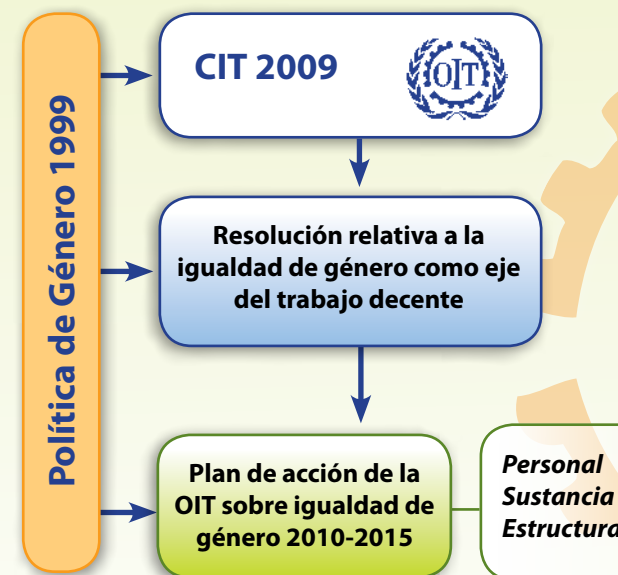
Como herramienta para hacer efectivo este acuerdo la OIT elaboró un **Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015**, el cual tomó también como referencia la política de la OIT de 1999 sobre igualdad de género en la que se establecía la estrategia de incorporación de la perspectiva de género para promover la igualdad entre mujeres y hombres, especificando, entre otras materias, que “deberían adoptarse medidas que se refuerzan entre sí a fin de promover la igualdad entre los sexos tanto en el ámbito del personal, como en la esencia y la estructura de la organización”.

El Plan de Acción de la OIT se sustenta en los siguientes tres ejes de acción, ya recogidos en la Política de género de la OIT, publicada por el Director General en 1999:

- **Personal:** lograr la paridad en los puestos de la categoría de los servicios orgánicos y prestar especial atención al equilibrio entre los géneros en los puestos de altos funcionarios.
- **Sustancia:** realizar análisis en materia de género y proceder a la incorporación de las consideraciones de género en todas las áreas de la labor técnica.
- **Estructura:** prever arreglos y mecanismos institucionales para incorporar las consideraciones de género en la programación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación.

Estos tres elementos rigen la labor de la OIT en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en toda la Oficina. La ilustración 1 resume los principales instrumentos de política de la OIT en materia de igualdad de género y como se relacionan entre sí.

Ilustración 1
Los instrumentos de política de género de la OIT



1.2. La Auditoría Participativa de Género

Las Auditorías Participativas de Género (APG) forman parte de la estrategia de la OIT para promover la inclusión sistemática de la perspectiva de género. Con más de una década de experiencia en su implementación, las APG se consideran una buena práctica no solamente en la integración de la perspectiva de género en las actividades de la Oficina, sino también como herramientas de cambio organizacional y de diagnóstico de necesidades de formación del personal. Las Conclusiones de la CIT 2009 incluyeron el uso de las auditorías participativas de género de la OIT como herramientas para “evaluar el avance hacia la igualdad de género, y divulgar las buenas prácticas derivadas de su aplicación”.

La APG tiene varias finalidades complementarias. En primer lugar, identifica y destaca las buenas prácticas y los avances de la oficina con respecto a la igualdad de género. En segundo lugar, establece una línea de base sobre la cual mejorar en determinadas áreas, subrayando los retos a futuro. Finalmente, por su carácter altamente participativo que involucra a todos los niveles de personal, facilita la auto evaluación y el aprendizaje.

En octubre de 2010, y a solicitud del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana (ETD/OP-San José), la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT en Ginebra llevó a cabo una Auditoría Participativa de Género (APG). Se trató de la primera auditoría de una Oficina de la OIT en América Latina.

La APG se llevó a cabo siguiendo la metodología estándar desarrollada por la OIT, y abarcó los doce elementos siguientes:

- A. Cuestiones de actualidad y debate en torno al género en el ámbito nacional/internacional.*
- B. Estrategia de transversalización de la perspectiva de género en los objetivos, el programa y el presupuesto.*
- C. Incorporación de la equidad de género en la ejecución de programas y actividades de cooperación técnica.*
- D. Conocimientos especializados existentes sobre género y estrategia para generar competencias en la materia.*
- E. Gestión de la información y los conocimientos.*
- F. Sistemas e instrumentos en uso para el seguimiento y la evaluación.*
- G. Selección de las organizaciones asociadas.*
- H. Productos e imagen pública.*
- I. Adopción de decisiones respecto de la incorporación del enfoque transversal de género.*
- J. Dotación de personal y recursos humanos.*
- K. Cultura institucional.*
- L. Percepción de logros en materia de igualdad de género.*

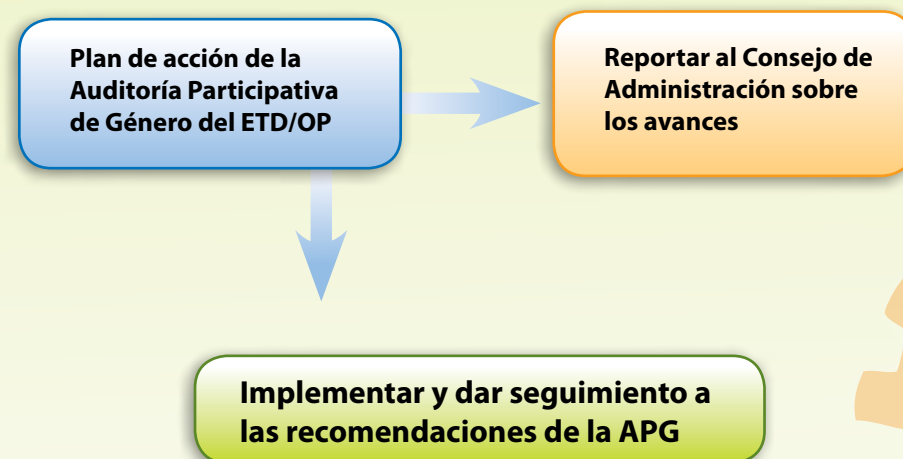
El equipo auditor entregó un informe en el que se recogieron las principales buenas prácticas y lecciones aprendidas, junto con un conjunto de recomendaciones al ETD/OP-San José para mejorar la transversalización de género en cada una de las áreas anteriores.

2. Plan de Acción de seguimiento a la APG

El presente Plan de Acción de seguimiento a la APG pretende ser una herramienta que permita la implementación efectiva de las principales recomendaciones de la APG. En este sentido el Plan de Acción busca dar un paso adicional a la propia APG materializando sus recomendaciones en acciones específicas que tengan un impacto tangible en la mejora de la igualdad de género, cerrando de esta manera el círculo de mejora y aprendizaje iniciado con la APG.

Por otro lado, el Plan de Acción proporciona un mecanismo de seguimiento a la APG, tal como lo demanda el Plan de Acción 2010-2015 de OIT. Dicho plan establece que *“los resultados de la APG deben ser comunicados al Consejo de Administración, y dos meses después de haber recibido un informe de auditoría, la Oficina para la Igualdad de Género ha de solicitar a la unidad u oficina que comunique su plan de acción”*. Además, el Plan de Acción 2010-2015 incluye un indicador sobre *“medidas adoptadas como seguimiento a las recomendaciones formuladas en informes de auditorías participativas de género a unidades de la sede y oficinas exteriores de la OIT”*. La meta para el bienio 2012-2013 es que un 40% de las recomendaciones hayan sido adoptadas. El plan de acción proporcionará una base sobre la que medir el avance de ETD/OP en este indicador y permitirá informar en general sobre los avances en la implementación de las recomendaciones de la APG

Ilustración 2.
**Los propósitos complementarios
del Plan de Acción de seguimiento a la APG**



El Plan de Acción fue elaborado mediante un proceso participativo a cargo de la Especialista de Género que ha involucrado a todos y todas las especialistas, proyectos y áreas administrativas del ETD/OP-San José.

La preparación de este plan constó de varias etapas. En una primera fase se elaboró un borrador del plan con base en consultas individuales a cada especialista, proyecto y área administrativa. En una segunda etapa dicho borrador fue enriquecido con nuevos aportes para ser finalmente validado en un taller interno el 25 de junio de 2012.

El ejercicio buscó balancear el realismo con la priorización estratégica: se hizo un énfasis particular en identificar actividades realizables para las que existieran recursos, o se tuviera la certeza razonable de que éstos estarían disponibles. Pero a la vez también se identificaron las acciones más sustantivas y que mayor impacto pudieran tener en términos de igualdad de género.

Si bien el plan de acción responde al conjunto de recomendaciones y las distintas áreas examinadas por la APG, tiene un formato similar a los instrumentos programáticos del ETD/OP-San José, con el fin de facilitar su uso y gestión por parte del personal.

En particular se ha tomado como referencia el Plan de Implementación del ETD/OP-San José. Así, se ha dado al Plan de Acción una estructura de productos (outcomes) y actividades igual a la del Plan de Implementación.

Esta estructura facilita la inclusión del Plan de Acción en el Plan de Implementación, lo cual conlleva varias importantes ventajas. En primer lugar, y quizás lo más sustantivo, es que el Plan de Acción entra a formar parte de los objetivos que tiene que lograr el ETD/OP-San José para el bienio, convirtiéndose en un compromiso de la oficina. En segundo lugar, se facilita el monitoreo, pues el mecanismo de monitoreo del Plan de Implementación servirá también para monitorear el Plan de Acción, lo que facilitará la verificación regular de los avances y el reporte sobre los mismos a las partes interesadas, entre ellas el Consejo de Administración. Todo ello facilitará una gestión más eficiente evitando la duplicación de herramientas de planificación y evitando que la gestión del Plan de Acción sea una carga adicional para la oficina.

El Plan de Acción está organizado en dos grandes componentes:

- **Trabajando hacia el exterior.** Comprende el conjunto de acciones de la oficina para apoyar la transversalización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y el desarrollo de capacidades de los constituyentes en los países.
- **Trabajando hacia el interior:** Abarca las acciones encaminadas a mejorar la transversalización de género dentro del ETD/OP.

Ambos componentes están estrechamente relacionados entre sí, pues la mejora de la transversalización de la igualdad de género en el interior de la oficina fortalecerá la capacidad de ésta para dar asistencia más oportuna y eficaz a los constituyentes en esta materia. Los distintos componentes que abarca cada área de acción se resumen en la Ilustración 3.

Ilustración 3.
**Componentes del Plan de Acción de seguimiento
a la APG**



Para cada producto se incluyen una serie de acciones a corto (ejecución en 2012) y medio (ejecución en 2013) plazo. Se ha tomado el bienio 2012-2013 como período de referencia para el Plan de Acción, con el fin de armonizarlo con el ciclo de planificación de OIT. Para cada actividad, el Plan de Acción incluye los países de la subregión, las personas responsables y los recursos a utilizar.

Los responsables por las acciones son de dos tipos. Los responsables directos son las personas (especialistas, CTAs, jefes de unidad) que han de encargarse de la realización de la acción y son quienes deben rendir cuentas por su resultado. Los responsables indirectos son personas que deben dar algún tipo de apoyo (técnico, logístico) al responsable directo para que la acción se lleve a cabo.

Componente 1. Trabajando hacia afuera.

Transversalizar la igualdad de género en el trabajo con los constituyentes

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
PRODUCTO:					
MEJORADA LA PRODUCCIÓN Y DIVULGACIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.					
Específico en el tema de género					
Informes y estudios					
Estudio regional "Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Sondeo con hombres de la población en general".			Subregional	Directa: Especialista Normas, Especialista Género, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación RBTC Normas RBTC Bureau de Género
Análisis desde la perspectiva de género de convenios colectivos vigentes en la región.			Subregional	Directa: Especialista Género, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación RBTC Bureau de Género
Estudio sobre personas jóvenes que no estudian ni trabajan.			Subregional	Directa: Especialista Empleo Indirecta: Especialista Género	PC-JEM ES, RBTC, PC-JEM Hon, Proyecto SIDA ELS
Estudio de armonización legislativa sobre el Convenio 189.			Guatemala República Dominicana	Directa: Especialista Normas, Especialista Género Indirecta: CTA Proyecto Migración	RBSA Guatemala y Rep. Dominicana Proyecto Migración
Estudio sobre seguridad social y trabajo doméstico.			República Dominicana	Directa: Especialista Género, Especialista Seguridad social, CTA Proyecto Migración	RBSA Género Rep. Dom. Proyecto Migración
Estudio "Perfiles sobre trabajadoras domésticas en la República Dominicana".			República Dominicana	Directa: Especialista Género, CTA Proyecto migración Indirecta: Especialista Seguridad social	RBSA Género Rep. Dom. Proyecto Migración
Estudio "Combatiendo la desigualdad desde lo básico: piso de protección social e igualdad de género".			Subregional	Directa: Especialista Género Especialista Seguridad Social	RBTC Género OP/ETD RBTC Bureau de Género
Documento de trabajo sobre acoso laboral de las mujeres.			Costa Rica	Directa: CTA Verificación, Especialista Género	Verificación

SIMBOLOGIA:

	Acciones para realizar en el 2012
	Acciones para realizar en el 2013
	No hay acciones por realizar

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Estudio Políticas de Empleo y Equidad de Género en el mercado de trabajo en Centroamérica: políticas públicas para construir la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres			Subregional	Directa: Especialista Género, Indirecta: FOIL, Red de Observatorios, Especialista Empleo	Fondos Regionales de Género
Informe de línea de base sobre las brechas de género en el funcionamiento de la justicia procesal laboral (inspección y sede judicial)			A identificar	Directa: Especialista Administración del Trabajo	RBTC (a identificar)
Herramientas					
Guía práctica sobre la supervisión de las normas internacionales del trabajo en materia de género.			Subregional	Directa: Especialista Normas, Especialista Género, CTA Verificación	Proyecto Verificación RBTC Normas y Género
Género y emprendimiento. Guía de formación para mujeres emprendedoras. Paquete de formación y herramientas.			Subregional	Directa: Especialista Género, Especialista microempresas Santiago Indirecta: CTA FOIL, WEDGE Ginebra	Proyecto FOIL WEDGE Ginebra PCs JEM y Cultura de paz, RBSA El Salvador
Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género de la OSCE adaptada a la región centroamericana.			Subregional	Directa: CTA Proyecto Migración, Especialista Género	Proyecto Migración
Guía para gestores de recursos humanos sobre cómo aprovechar el talento humano y combatir la discriminación.			Subregional	Directa: Especialista ACTEMP, Especialista Género, CTA Verificación	Proyecto Verificación Fondos ACTEMP RBSA Género Rep. Dom.
Manual (ABC) para combatir la discriminación y promover la igualdad de género en los servicios públicos de empleo.			Subregional	Directa: Especialista Género Indirecta: CTA FOIL, Especialista Empleo	Proyecto SIDA El Salvador
Validación y publicación de la versión en español de la herramienta Evaluación del entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres (EFADEMU).			Subregional	Directa: Especialista Género Coordinador PC Cultura de Paz Indirecta: Especialista microempresas Oficina de Santiago	Proyecto SIDA
Traducción de la Guía "Mainstreaming gender perspective in HIV programmes".			Subregional	Directa: Especialista VIH/SIDA	A Identificar

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Integración del tema de género en otros productos de conocimiento de la Oficina					
Investigación sobre acceso a la seguridad social de la población migrante con enfoque de género.			Subregional	Directa: CTA Proyecto Migración, Especialista en Seguridad Social Indirecta: Especialista Género	Proyecto Migración
Estudio sobre población indígena migrante (Costa Rica, Panamá, Nicaragua) incluyendo la perspectiva de género.			Subregional	Directa: CTA Proyecto Migración, Coordinador Proyecto indígena Indirecta: Especialista Género	Proyecto Migración
Compendio de normas OIT sobre empleo y formación profesional, incluyendo convenios sobre discriminación.			Subregional	Directa: CTA FOIL	Proyecto FOIL
Revisar normas técnicas de competencia laboral y diseños curriculares y Metodologías para incluir perspectiva de género y salud ocupacional.			Subregional	Directa: CTA FOIL Indirecta: Especialista Género	Proyecto FOIL
Elaborar una batería de indicadores de género e incorporarlos en el catálogo regional de 28 indicadores de gestión de la FP, que se validarán en 2012 por todos los institutos.			Subregional	Directa: CTA FOIL, Especialista de Género	Proyecto FOIL Proyecto SIDA El Salvador
Estudio de Competitividad en el sector azucarero que incorpore el análisis de género en los tipos de trabajo a estudiar.			H, ELS y RD	Directa: CTA Proy. Competitiv. Azúcar Indirecta: Especialista Género	Proyecto Competitividad-Azúcar
Informe regional del mercado de trabajo 2012 sobre juventud, siguiendo el patrón informe juventud e indicadores TD y ODM pobreza.			Subregional	Directa: CTA Observatorio Laboral Especialista de Empleo	Proyecto Observatorio
Investigación sobre economía informal (informe regional más estudios de caso país) con enfoque de género.			Subregional	Directa: Red de Observatorios Especialista de Empleo Indirecta: Especialista Género	Proyecto Observatorio
Inventario de políticas activas de empleo con enfoque de género.			Subregional	Directa: Red de Observatorios Indirecta: Especialista Género	Proyecto Observatorio
Actualización del estudio sobre el impacto de la crisis en el empleo, que incluye análisis de impacto diferenciado entre hombres y mujeres.			Subregional	Directa: Red de Observatorios Especialista Empleo Indirecta: Especialista Género	Proyecto Observatorio

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Estudio sobre servicios públicos de empleo, que incorpora el análisis de género.			Subregional	Directa: CTA FOIL, Especialista Empleo Indirecta: Especialista Género	Proyecto FOIL
Inclusión de una sesión sobre género en la edición del ILGO.			Subregional	Directa: Especialista ACTEMP	RBTC ACTEMP
PRODUCTO: MEJORADA LA ASISTENCIA TÉCNICA A LOS CONSTITUYENTES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GENERO EN SUS POLÍTICAS Y PROGRAMAS					
Específico en el tema de género					
Apoyo a un modelo de encadenamiento de grupos de productoras con supermercados en la región Brunca.			Costa Rica	Directa: Especialista microempresas CTA Proy. Región Brunca	Proyecto Competitividad en la Región Brunca
Taller subregional tripartito en conjunto con el COMMCA y con los Institutos de Formación profesional, sobre formación profesional e igualdad de género.			Subregional	Directa: CTA FOIL, Especialista Género	Proyecto FOIL
Revisar las metodologías de acción directa de desarrollo de medios de vida que tienen a mujeres como grupos meta, para asegurar la incorporación de la igualdad de género.			El Salvador	Directa: CTA IPEC El Salvador Indirecta: Especialista Género	Proyecto IPEC
Formación de los gestores de empleo en el combate a la discriminación y la promoción de la igualdad de género.			El Salvador	Directa: Especialista Género Indirecta: Especialista Empleo CTA FOIL	Proyecto SIDA
Campaña para combatir los estereotipos de género en la promoción del empleo juvenil.			El Salvador	Directa: Especialista Género Indirecta: Especialista Empleo, Especialista ACTRAV, Especialista ACTEMP	Proyectos SIDA y Noruega
Inclusión de preguntas sobre discriminación en las evaluaciones que se realizan en las empresas que participan en el proyecto.			Nicaragua	Directa: CTA Proyecto Better Work	Proyecto Better Work
Elaboración y divulgación en las empresas maquiladoras de hojas divulgativas sobre planes de igualdad en las empresas, protección de la maternidad, balance trabajo-familia y combate al acoso sexual.			Nicaragua	Directa: CTA Proyecto Better Work Especialista Normas	Proyecto Better Work

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Inclusión de un módulo sobre igualdad de género en la formación sindical.			Nicaragua	Directa: CTA Proyecto Better Work Indirecta: Especialista ACTRAV	Proyecto Better Work
Informe de evaluación del entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres (EFADEMU) en El Salvador.			El Salvador	Directa: Coordinador PC Cultura de paz, Especialista Género Indirecta: Especialista microempresas Santiago, Especialista ACTEMP	RBSA El Salvador PC Cultura de paz Proyecto SIDA
Integración del tema de género en otras actividades de asistencia técnica de la oficina					
Implementación del Plan de Acción de Empleo Juvenil en El Salvador.			El Salvador	Directa: Especialista Empleo Indirecta: Especialista ACTRAV, Especialista ACTEMP, Especialista Género	Proyectos SIDA y Noruega
Revisión de la inclusión de la perspectiva de género en las hojas de ruta en algunos países seleccionados.			Países a identificar	Directa: Coordinadora IPEC subregional	Proyecto IPEC
Elaboración de Planes de Acción para fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo en cada país, que incluyen acciones específicas de género.			Subregional y por país	Directa: CTA FOIL, Especialista Empleo Indirecta: Especialista Género	Proyecto FOIL
Diseño y validación de curso para gestores de empleo en intermediación y orientación laboral, que incluye el enfoque de género.			Subregional	Directa: CTA FOIL	Proyecto FOIL
Talleres nacionales y seminario subregional para actores sociales sobre las políticas de formación profesional y empleo, exponiendo las directrices de OIT para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo.			Subregional	Directa: CTA FOIL, Especialista Empleo Indirecta: Especialista ACTEMP, Especialista ACTRAV, Especialista Género	Proyecto FOIL
Academia de empresas sostenibles incluyendo herramientas específicas para el desarrollo de empresas de mujeres a nivel de América Latina.			Regional (AL)	Directa: Especialista Microempresas	RBTC, ICT Turín, Ginebra
Incluir el análisis de género en el ejercicio de prospección tecnológica del sector de la construcción en Centroamérica en los talleres de validación de Noviembre y Febrero.			Subregional	Directa: Especialista microempresas, CTA Proyecto FOIL, Especialista género	No se requieren
Asistencia técnica a la estrategia EMPLEATE a población vulnerable en zonas conflictivas, que tiene un objetivo objetivo de paridad.			Costa Rica	Directa: Especialista Empleo, Coordinadora PC JEM	PC JEM

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Apoyo al INA en la construcción del diseño curricular de formación profesional basado en el perfil profesional asistente para personas menores de edad.			Costa Rica	Directa: Coordinadora PC JEM, Especialista Género	PC JEM
Apoyo a la Red de cuido en el diseño y piloteo de una estrategia de involucramiento del sector cooperativo en la gestión de guarderías			Costa Rica	Directa: Coordinadora PC JEM, Especialista Género	PC JEM
Inclusión de la perspectiva de género en la asistencia técnica para la promoción de la Recomendación 202.			Honduras Nicaragua Republica Domini- cana El Salvador	Directa: Especialista Seguridad Social Indirecta: Especialista Género	RBTC
Capacitación sobre indicadores género en la reunión de la red de observatorios 2012.			Regional	Directa: Red de Observatorios	Proyecto Observatorio
PRODUCTO: APOYADAS LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE IGUALDAD					
Realización de auditoría de género del MTPS en conjunto con la OEA.			El Salvador	Directa: Especialista Género	Oficina Regional
Elaboración del Plan de acción de la auditoría de género del MTPS y apoyo a su implementación.			El Salvador	Directa: Especialista Género CTA Verificación	Proyecto SIDA género Verificación
Asistencia técnica a la Unidad de Género en el MTPS.			El Salvador	Directa: Especialista Género, Proyecto Verificación	Proyecto Verificación Proyecto SIDA
Asistencia técnica para la elaboración e implementación de la Política de Género del INA.			Costa Rica	Directa: Especialista Género, CTA FOIL	Proyecto FOIL RBTC género
Promover la socialización de la política de género del INA en las reuniones de la red de IFPS.			Subregional	Directa: Especialista formación profesional, CTA FOIL	No requiere
Plan Sindical de Igualdad.			República Domini- cana, otro país a identificar	Directa: Especialista ACTRAV	RBSA

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Plan Sindical Subregional de Igualdad, con CSU-CRAMS.			Regional	Directa: Especialista ACTRAV	ACTRAV Proyecto Verificación
PRODUCTO: MEJORADA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PTDP					
Revisar los borradores de PTDP que están en elaboración para incorporar el enfoque de género.			Países con PTDP en elaboración o en revisión	Directa: Dirección, Programación, Especialista Género Indirecta: Especialistas involucrados	No se requieren
PRODUCTO: SENSIBILIZADOS Y MOVILIZADOS LOS CONSITUENTES PARA LA RATIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO (100, 111, 156, 183 y 189)					
Publicación y divulgación del Informe sobre armonización legislativa en relación al Convenio 183.			El Salvador	Directa: Especialista Género, Especialista Normas	RBTC Género
Publicación y divulgación del Informe nacional sobre conciliación entre el trabajo y la vida familiar.			El Salvador	Directa: Especialista Género	RBTC Género
Campaña de divulgación del Convenio núm. 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras domésticas.			El Salvador	Directa: Especialista Género Especialista Normas	RBTC Género
Campaña para promover la ratificación del Convenio 189.			República Dominicana	Directa: Especialista Género, Especialista Normas, CTA Proyecto Migración	Proyecto Migración RBSA Género
Campaña "ambos a dos" promoviendo la corresponsabilidad y el trabajo decente.			República Dominicana	Directa: Especialista Género	RBSA Género
Campaña de sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras domésticas en Costa Rica, en conjunto con el INAMU y el MTSS.			Costa Rica	Directa: CTA Proyecto Migración, Especialista Género Indirecta: Especialistas involucrados	Proyecto Migración
Campaña de divulgación sobre acoso sexual.			Subregional	Directa: CTA Proyecto Verificación, Especialista Género	Proyecto Verificación

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Presentación del estudio sobre acoso sexual en el trabajo y masculinidad.			Subregional	Directa: CTA Proyecto Verificación, Especialista Género, Especialista Normas	Proyecto Verificación RBTC Bureau Género RBTC Normas
Capacitación a Trabajadores y Empleadores sobre diagnóstico mercado laboral, incluyendo análisis de género de los indicadores de TD y ODM.			Subregional	Directa: Red de Observatorios Indirecta: Especialista Empleo, Especialista Seguridad Social	Proyecto Observatorio
Divulgación del C.111 y la Recomendación Num 200.			Subregional	Directa: Especialista VIH Indirecta: Especialista Normas	A identificar
Estudio de análisis comparado sobre la aplicación de los convenios sobre igualdad de género y discriminación.			Países seleccionados	Directa: Especialista Admon. Del Trabajo Indirecta: Especialista Normas	A identificar
Divulgación de materiales existentes sobre Convenios sobre discriminación y otros pertinentes en los ingenios meta.			H, ELS, RD	Directa: CTA Proyecto competitividad-azúcar Indirecta: Especialista Normas	Proyecto Competitividad en el sector azucarero
Divulgación de material relacionado con la conciliación trabajo y familia con UCCAEP.			Costa Rica	Directa: CTA Proyecto Verificación, Especialista Género, Especialista ACTEMP	Proyecto Verificación
PRODUCTO: PROMOVIDA LA MEJORA DEL BALANCE DE GÉNERO EN LOS ESPACIOS Y ACTIVIDADES TRIPARTITAS					
Elaborar un párrafo estándar para las invitaciones a eventos que exhorta a la presencia de mujeres en número similar al de hombres, y girar instrucciones para que este párrafo se incluya de manera obligatoria en todas las invitaciones			Todos los países	Directa: Dirección Todos los especialistas y CTAs	No requiere
PRODUCTO: MEJORADA LA INCIDENCIA EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ACCIONES Y PRÁCTICAS DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES					
Asistencia técnica para la elaboración de una política de género para el COSEP.			Nicaragua	Directa: Especialista Género, Especialista ACTEMP, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Estudio sobre mujeres en las organizaciones empresariales en Costa Rica (UCCAEP).			Costa Rica	Directa: Especialista Género, Especialista ACTEMP, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación
Talleres de formación de formadores para gerentes de recursos humanos sobre la "Guía para empleadores: aprovechando el talento humano".				Directa: Especialista Género, Especialista ACTEMP, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación
Divulgar el cuadernillo de E&N a los empresarios de la región. "Empresas del siglo XXI: en el camino hacia la igualdad".				Directa: Especialista ACTEMP, Especialista Género	No requiere
Estrategia de difusión del derecho a la no-discriminación por género con la cámara textil VESTEX.			Guatemala	Directa: Especialista Género, Especialista ACTEMP, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación
Difusión en el sector empleador de la ley de acoso sexual.			Costa Rica	Directa: Especialista Género, Especialista ACTEMP, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación
Actividad de divulgación de los temas de igualdad de género a los miembros de ANEP.			El Salvador	Directa: Especialista Género, Especialista ACTEMP, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación
Divulgación de materiales sobre no discriminación en los ingenios azucareros y en los sindicatos de las empresas.				Directa: CTA Proyecto competitividad-azúcar	Proyecto competitividad-azúcar
Desarrollo de experiencias demostrativas sobre conciliación entre el trabajo y la vida familiar en empresas seleccionadas de El Salvador.			El Salvador	Directa: CTA Proyecto Verificación, Especialista Género, Especialista ACTEMP	Proyecto Verificación
PRODUCTO: MEJORA DE LA INCIDENCIA EN LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ACCIONES Y PRÁCTICAS DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES					
Organización de talleres y elaboración de materiales de difusión para apoyar la campaña de la CSA para promover la ratificación del Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.			Subregional	Directa: Especialista Normas, Especialista ACTRAV, Especialista Género, CTA Proyecto Migración	Incluido en actividad talleres no-discriminación

Acciones para el seguimiento	2012	2013	Países	Responsabilidades	Recursos
Organizar talleres y elaborar materiales sobre género, NIT, y no-discriminación por género para sindicatos.			CR, ES, HON, GUA, NIC, P, RD	Directa: Especialista ACTRAV, Especialista Normas, CTA Proyecto Verificación	Proyecto Verificación RBTC ACTRAV
Organizar talleres nacionales de difusión de la Guía práctica sobre la supervisión de las normas internacionales de trabajo en materia de género.			CR, ES, HON, GUA, NIC, RD	Directa: Especialista Normas, Especialista Género, CTA Proyecto Verificación Indirecta: Especialista ACTRAV	Proyecto Verificación
Apoyar el taller subregional sobre auditorías participativas de género organizado por OIT (FSAL) y CSA, en el marco de la auto-reforma.			Subregional	Directa: CTA Proyecto FSAL Indirecta: Especialista ACTRAV, Especialista Género	Proyecto FSAL ACTRAV
Apoyar la realización de las auditorías en sindicatos seleccionados a solicitud de la CSA, a través del proyecto FSAL, en el marco de la auto-reforma sindical.			Subregional	Directa: CTA FSAL Indirecta: Especialista ACTRAV, Especialista Género	Proyecto FSAL RBTC ACTRAV
Plan sindical para la defensa de los derechos de los migrantes, con enfoque de género.			Nicaragua, República Dominicana, Costa Rica, Panamá y Subregional (CSU-CRAMS)	Directa: Especialista ACTRAV, CTA Proyecto Migración	Proyecto Migración
Plan Sindical de erradicación del TI con enfoque de género.			República Dominicana Costa Rica, Panamá, El Salvador	Directa: Especialista ACTRAV, IPEC	Proyecto IPEC
Apoyo a la organización de las trabajadoras domésticas.			República Dominicana	Directa: Especialista de ACTRAV Indirecta: Especialista Género, CTA Proyecto migración	Proyecto Migración

Componente 2. **Trabajando hacia adentro.**

Transversalizar la igualdad de género en las capacidades, gestión interna, las políticas de recursos humanos y la cultura institucional

Acciones para el seguimiento	1012	2013	Responsables	Recursos
PRODUCTO: DESARROLLO DE CAPACIDAD TECNICA (CONOCIMIENTO Y HERRAMIENTAS) PARA INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ASISTENCIA TÉCNICA DE LA OIT A SUS CONSTITUYENTES				
Capacitación				
Realizar talleres con todo el personal para dar a conocer los contenidos y compromisos del Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género, 2010-2015, e identificar las áreas de conexión de los planes de trabajo de los especialistas con el Plan de Acción de OIT 2010-2015.			Directa: Especialista Género, Punto focal de género Indirecta: Dirección	Fondos de capacitación
Realizar un taller para los especialistas y CTAS sobre incorporación de la perspectiva de género en los diseños y análisis de investigaciones y estadísticas.			Directa: Especialista Género, Punto focal de género Indirecta: Dirección	Fondos de capacitación
Herramientas				
Compilar y compartir los documentos clave de OIT y de otras agencias sobre transversalización de género y socializarlo internamente.			Directa: Especialista Género	No requiere
Diseñar un checklist de aspectos que deben cubrir los TORs de consultorías para incorporar la igualdad de género, para ser utilizado en la elaboración de TORs y por los propios consultores.			Directa: Especialista Género, Punto focal género	No requiere
Elaborar un checklist sobre incorporación de igualdad de género en las actividades de formación, para ser utilizado en el diseño de las actividades.			Directa: Especialista de Género, Punto focal género	No requiere
PRODUCTO: MEJORADA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CICLO DE GESTIÓN DE LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA				
Taller sobre incorporación de género en diseño (ciclo de gestión) para especialistas, CTAs, programación			Directa: Programación Indirecta: Dirección, Punto focal género	Fondos de capacitación

Acciones para el seguimiento	1012	2013	Responsables	Recursos
Distribuir internamente a especialistas, CTAS y personal técnico el checklist de evaluación ex-ante de proyectos que incluye una lista de comprobación de incorporación de cuestiones de género en el diseño.			Directa: Programación Indirecta: Especialista Género	No requiere
Compartir los materiales existentes en OIT sobre incorporación del enfoque de género en el diseño de proyectos, y distribuir al personal técnico.			Directa: Programación Indirecta: Especialista Género	No requiere
Redacción de un párrafo estándar para los TORs de las evaluaciones, para asegurar que la evaluación incorpore el enfoque de género en los criterios e interrogantes de evaluación.			Directa: Programación Indirecta: Especialista Género	No requiere
PRODUCTO: MEJORADA LA RENDICIÓN DE CUENTAS SOBRE TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO				
Crear una comisión paritaria para el seguimiento al Plan de Acción de género y los avances en la transversalización de la igualdad de género en la oficina			Directa: Recursos Humanos Indirecta: Dirección, Sindicato	No requiere
Realizar un taller de formación para el personal técnico sobre planificación con enfoque de género, para preparar el próximo Plan de Implementación			Directa: Programación Indirecta: Dirección	Fondos de capacitación
Incorporar todo el componente de acción con los constituyentes (Sección 1 del presente plan de acción) en el Plan de Implementación 2012-2013. Dejar el componente interno como un instrumento separado que se pudiese revisar periódicamente (anualmente).			Directa: Programación, Especialista Género, Punto Focal Género Indirecta: Dirección	No requiere
Incluir en los reportes periódicos del Plan de Implementación una sección para informar de avances en la transversalización de la igualdad de género y en el avance del presente plan de acción.			Directa: Dirección y Programación	No requiere
Codificar en el plan de implementación las actividades específicas en género y aquellas que hacen transversalización de género			Directa: Programación, Especialista Género, Punto Focal de género Indirecta: Dirección	No requiere

Acciones para el seguimiento	1012	2013	Responsables	Recursos
PRODUCTO				
MEJORADA LA COMUNICACIÓN DE LOS RECURSOS DISPONIBLES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO				
Elaborar un directorio de institutos de la Mujer, ONGs, Organizaciones de Mujeres, organizaciones de hombres, etc. a las que enviar las publicaciones.			Directa: Área de comunicación Indirecta: Especialista Género	No requiere
Definir un procedimiento claro sobre la utilización del lenguaje y el tipo de imágenes en las publicaciones, con base en las normas y procedimientos ya existentes en la OIT			Directa: Área de comunicación Indirecta: Especialista Género	No requiere
PRODUCTO:				
INTRODUCIDA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN Y GESTIÓN DEL PRESUPUESTO				
Realizar una línea de base de la inversión en género que lleva a cabo la oficina.			Directa: Dirección, Programación, Finanzas, Punto focal de género	A identificar
Realizar un taller de capacitación para el manejo de los presupuestos con enfoque de género, priorizando al personal de finanzas, CTAS y especialistas involucrados en el diseño y/o seguimiento de proyectos.			Directa: Programación, Recursos Humanos, Especialista Género, Punto focal de género	Fondos de capacitación
Organizar una reunión interna para analizar pasos hacia un presupuesto y monitoreo del presupuesto por género.			Directa: Dirección, Finanzas, Recursos humanos, Programación, Punto focal de género	No requiere
PRODUCTO:				
PROMOVIDA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
Realizar una presentación de las estrategias para la conciliación como horarios flexibles (flexitime), licencia por maternidad y paternidad y de aspectos como hostigamiento sexual y acoso laboral para todas/os las/os empleadas/os de la oficina, invitando al sindicato de personal (puede ser una actividad de la semana de equidad de género).			Directa: Recursos Humanos, Punto focal de género, Dirección Indirecta: Sindicato	No requiere
Diseñar un protocolo de inducción al personal sobre la política y disposiciones de OIT sobre igualdad de género, no discriminación, y mecanismos de cumplimiento, incluyendo materiales y documentación pertinente para ser incluido en el dossier y CD para el nuevo personal			Directa: Recursos humanos, Especialista Género, Punto focal de género Indirecta: Dirección	No requiere

Acciones para el seguimiento	1012	2013	Responsables	Recursos
Elaborar un instructivo de la dirección para la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de los contratos COLEXT.			Directa: Dirección, Programación	No requiere
Incluir en los lineamientos de asignación de fondos de capacitación que está haciendo el Comité de capacitación una disposición para que se dedique un porcentaje mínimo para actividades de formación en género.			Directa: Recursos Humanos, Comité de capacitación, Sindicato, Dirección	No requiere
PRODUCTO: MEJORA DE LA CULTURA INSTITUCIONAL				
Realizar una “semana de la igualdad de género” en Diciembre con actividades de sensibilización formales e informales y participación del personal			Directa: Recursos Humanos, Punto focal de género, Dirección	Fondos de capacitación
Realizar, dentro de la semana de género, un taller para el personal masculino sobre masculinidad e igualdad de género			Directa: Punto focal de género Indirecta: Dirección	Fondos de capacitación
Realizar un taller para todo el personal sobre orientación de género y diversidad sexual			Directa: Punto focal de género Indirecta: Dirección	No requiere