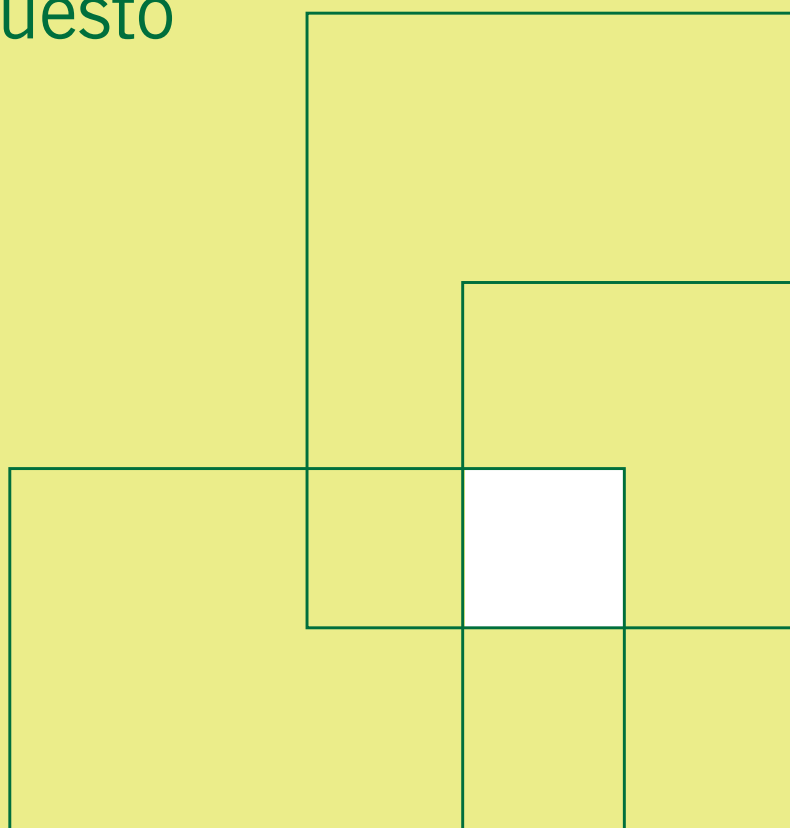




Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010-2015

Fase II: Alineada con
el Programa y Presupuesto
2012-2013



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Plan de Acción de la OIT sobre la igualdad de género
2010-2015**

Fase II: Armonizada con el Programa y Presupuesto
para el bienio 2012-2013

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012
Primera edición 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifvro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN: 978-92-2-325587-9 (impreso)
ISBN: 978-92-2-325588-6 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

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

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
1. Finalidad.....	3
2. Destinatarios y beneficiarios	4
3. Gestión basada en los resultados que tiene en cuenta la igualdad de género: antecedentes, metodología y estructura.....	4
4. Alcance, incluida la armonización con el Plan de Acción a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	5
5. Rendición de cuentas y responsabilidad	7
6. Recursos financieros y humanos	10
7. Supervisión, presentación de informes, auditoría y evaluación	11
8. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina	12
Cuadro 1. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina: dotación de personal, cuestiones sustantivas y disposiciones institucionales	13
9. Resultados programáticos relacionados con el género.....	26
Cuadro II. Interrelación entre las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 sobre igualdad de género, y el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-13.....	27

Anexos

I. Circular Núm. 564: Aviso del Director General – Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo.....	59
II. Introducción al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.....	62
III. Extracto de la sección «Obtención de resultados en materia de igualdad de género» del Programa y Presupuesto para 2012-2013.....	63

Introducción

El Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015, que se ajusta al Marco de Políticas y Estrategias 2010-2015 y a los tres programas y presupuestos bienales correspondientes, aplica la política de igualdad de género de la OIT de 1999. También refleja la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada por la CIT en 2009 y refrendada por el Consejo de Administración, al aprobar éste la Fase I del Plan de Acción (2010-2011) ¹. Esta introducción ofrece ejemplos de progresos, deficiencias y enseñanzas extraídas de la aplicación de la Fase I del Plan de Acción (2010-2011), especialmente en las tres áreas prioritarias establecidas en la política de 1999. Estas áreas prioritarias, que abarcan los mecanismos institucionales que propician la igualdad de género, son: dotación de personal, cuestiones sustantivas y disposiciones institucionales. La presente introducción concluye señalando las revisiones incorporadas a la Fase II del Plan de Acción (2012-2013) en pos de un enfoque más estratégico.

En el informe sobre la *Aplicación del programa de la OIT en 2010-2011* se exponen los progresos y las deficiencias en el logro de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2010-2011, a los que se ajustaba la Fase I del Plan de Acción. El Consejo de Administración fue informado sobre los avances en la aplicación de las recomendaciones de la Resolución adoptada por la CIT en 2009 y las enseñanzas extraídas de ese proceso ². Entre los progresos figuran muchas buenas prácticas, como por ejemplo el establecimiento de un comité nacional tripartito de empleo de la mujer para las intervenciones estratégicas de igualdad de género en el mercado de trabajo; la facilitación de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, mediante una pensión que compense sus labores adicionales de cuidado; el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres; la aportación de competencias técnicas para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado, por ejemplo a través de un comité nacional tripartito sobre igualdad de remuneración; y el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales para incorporar la perspectiva de género a sus propias estructuras, lo que ha ayudado a algunos sindicatos a presentar propuestas de política a sus gobiernos y organizar campañas en favor del fortalecimiento del derecho laboral y familiar.

La Fase I del Plan de Acción constaba de 26 indicadores con metas complementarias relativas a los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género (cuadro I). Un ejemplo de actividades llevadas a cabo con éxito respecto a la dotación de personal durante el período 2010-2011 es la herramienta de autoaprendizaje sobre la gestión que promueve la igualdad de género (*Managing for Gender Equality*) (indicador 2), para uso de los directivos, que en 2008-2009 carecían de este tipo de manuales. Como ejemplo de superación de las metas fijadas en este campo cabe destacar el incremento significativo de las referencias a la sensibilidad para con las cuestiones de género y/o las calificaciones técnicas en materia de género (indicador 6) en las descripciones de ofertas de empleo. El criterio de referencia en el período 2008-2009 era que se aludiera a las cuestiones de género en un 30 por ciento de esos textos; en 2010-2011 ese porcentaje aumentó al 95 por ciento. Eso significa que casi todas las ofertas de empleo anunciadas en el sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) exigen un comportamiento sensible a las cuestiones de género o competencias técnicas en ese ámbito. Como ejemplo de meta alcanzada respecto a las cuestiones sustantivas cabe citar el

¹ Cuestiones planteadas en la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo:

² *Progresos alcanzados en la aplicación de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, 312.^a reunión del Consejo de Administración (documento GB.312/INS/12), Ginebra, 2011.

porcentaje de estrategias para el logro de los resultados con componentes orientados a la acción para incorporar la perspectiva de género (indicador 9), que pasó del 94 por ciento en 2008-2009 al 100 por ciento en 2010-2011. En cuanto a los avances logrados en relación con los objetivos fijados en el campo de las disposiciones estructurales, un ejemplo al respecto es el aumento del porcentaje de los mandatos para las evaluaciones internas de la OIT que incorporaron la dimensión de género (indicador 24), que pasó del 30 por ciento en 2008-2009 al 50 por ciento en 2010-2011.

Las enseñanzas extraídas respecto de la aplicación de las Fases I y II del Plan de Acción se incluirán en un informe sobre los progresos realizados que se presentará al Consejo de Administración en 2013 (véase la sección 7). Entretanto, la aplicación de la Fase I ha dejado dos enseñanzas que merecen destacarse en este punto: 1) las ventajas de vincular las metas del Plan de Acción en la esfera del género con los objetivos basados en resultados de la OIT, y 2) la importancia de abrir canales de comunicación sostenidos y variados sobre el Plan de Acción con las partes interesadas.

Los efectos de fortalecimiento mutuo de los «dividendos de género» de la política de teletrabajo de la OIT y de los «dividendos de productividad», generados cuando los miembros del personal de ambos sexos pueden equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares, son un ejemplo de la primera enseñanza extraída. En la Fase I del Plan de Acción, la aplicación y la evaluación de la política de teletrabajo era una actividad indicativa para el «número de medidas vigentes que tienen en cuenta las cuestiones de género y/o las cuestiones familiares» (indicador 5). Al adoptar y alentar la aplicación de la política de teletrabajo, la Oficina reconoce estos efectos de fortalecimiento mutuo. La política establece que «la Oficina [está proporcionando] un entorno propicio que [ayuda] a los miembros del personal a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada con miras a promover una mayor satisfacción en el trabajo, así como una mayor motivación y un desempeño óptimo». Una evaluación de la aplicación de esa política, llevada a cabo por la unidad a la que correspondía la «responsabilidad principal» al respecto (el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) un año después de su puesta en marcha, concluyó que algo más del 70 por ciento de las personas que se habían acogido a las posibilidades que brindaba dicha política eran mujeres, y algo menos del 30 por ciento eran hombres, repartidas por igual entre la sede y las regiones.

La segunda enseñanza es el valor de mantener una comunicación constante a lo largo de la Fase I del Plan de Acción. Este tipo de intercambios, con formatos y emplazamientos diversos, contribuyeron a atraer el interés de los directores, a motivar al personal, a fomentar el trabajo en equipo y, en especial, a lograr la cooperación y el apoyo de las partes interesadas como las oficinas y unidades con «responsabilidad principal». Ello se logró mediante sesiones informativas sobre el Plan de Acción en el marco de las reuniones directivas en la sede; presentaciones ante todos los directores de las oficinas exteriores de Europa y África; sesiones de intercambio de ideas con miembros de la red de género, y actualizaciones sobre la aplicación del Plan de Acción durante las reuniones de fin de año con los coordinadores de la Red Mundial de Género de la OIT, así como a través de foros de aprendizaje con especialistas de género y puntos focales sobre género en los Estados árabes y África.

La Fase II del Plan de Acción (2012-2013) ha sido revisada y agilizada. Entre otros cambios, se han incluido cuadros al dorso y se ha reducido el número de indicadores del cuadro I sobre mecanismos favorables a la igualdad de género en la Oficina. Ello permitirá conceder mayor prioridad estratégica y atención — especialmente en el marco de los reducidos recursos financieros y humanos previstos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 — a los indicadores más SMART (específico, mensurable, alcanzable, pertinente y limitado en el tiempo). Las mismas unidades depositarias de la «responsabilidad principal» determinan todos los indicadores, las metas y las actividades indicativas de los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género.

Este Plan de Acción omite los indicadores del cuadro I relativos al Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), ya que éstos han sido incorporados por el CIF-OIT a su nuevo Plan de Acción, que cuenta con sus propios mecanismos de presentación de informes. Por último, el cuadro II sobre las conclusiones y resultados programáticos de la reunión de la CIT celebrada en 2009 no reproduce todos los términos relativos al género de los enunciados de la estrategia de los resultados del Programa y Presupuesto para 2012-2013, como se hacía en la Fase I del Plan de Acción. En cambio, se incluye para cada resultado una sección sobre «igualdad de género y no discriminación», de conformidad con las instrucciones de la Oficina de Programación y Gestión.

1. Finalidad

El Plan de Acción tiene por objeto poner en práctica la política de la OIT de 1999 sobre igualdad de género (véase el anexo I), en la que se estableció la estrategia de incorporación de la perspectiva de género para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Facilita asimismo la ejecución del Programa de Trabajo Decente de forma efectiva, y atendiendo a las cuestiones de género, de conformidad con la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009. El Consejo de Administración ³ decidió en noviembre de 2009 que se efectuara el seguimiento de la Resolución y recibió un primer informe actualizado sobre su aplicación en noviembre de 2011 ⁴. El Plan de Acción refleja la naturaleza transversal de la igualdad de género, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa ⁵ de 2008 y el Pacto Mundial para el Empleo ⁶ de 2009.

³ Cuestiones planteadas en la 98.ª reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo: seguimiento de la adopción de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, 306.ª reunión del Consejo de Administración (documento GB.306/3/2), Ginebra, 2009.

⁴ *Progresos alcanzados en la aplicación de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, 312.ª reunión del Consejo de Administración (documento GB.312/INS/12) y documento de referencia (GB.312/INS/12/REF), Ginebra, 2011.

⁵ *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, parte IB.

⁶ *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009.

Recuadro 1
Pacto Mundial para el Empleo

«La actual crisis debería considerarse como una oportunidad para formular nuevas respuestas de política favorables a la igualdad de género. Los paquetes de recuperación que se apliquen durante las crisis económicas tienen que tomar en consideración el impacto de éstas en la situación de las mujeres y de los hombres e integrar consideraciones relativas al género en todas las medidas. Las mujeres deben poder expresar su opinión en igualdad de condiciones que los hombres en el marco de la discusión sobre los planes de recuperación, tanto en lo relativo a su diseño como a la evaluación de sus resultados.»

Extracto de «Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo». Adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.ª reunión, Ginebra, 19 de junio de 2009.

2. Destinatarios y beneficiarios

Los destinatarios directos del Plan de Acción son todos los miembros del personal de la OIT de la sede y de las regiones, a quienes se guiará en la tarea de incorporar las cuestiones de género en todas sus actividades en todos los niveles de la Organización, incluidas las actividades prioritarias de las regiones. Los beneficiarios últimos del Plan de Acción son los mandantes tripartitos de los Estados Miembros de la OIT.

3. Gestión basada en los resultados que tiene en cuenta la igualdad de género: antecedentes, metodología y estructura

El Plan de Acción plantea una estrategia de incorporación del género y un enfoque de gestión basada en los resultados. Se ajusta al Marco de Estrategias y Políticas para 2010-2015 de la OIT, incluidos los tres programas y presupuestos bienales correspondientes (véase el anexo II). A ello se debe que las consultas celebradas a finales de 2009 en toda la Oficina (incluido el Centro Internacional de Formación de la OIT) se centraran en la vinculación entre el Programa y Presupuesto y las Conclusiones de la CIT de 2009⁷. En las consultas fueron definiéndose las prioridades y las actividades comunes para plasmar las Conclusiones en la práctica. Las reuniones tenían por finalidad ir recabando las exigencias de los mandantes, de conformidad con lo previsto en los planes de trabajo basados en los resultados (PTBR).

⁷ OIT: *Actas Provisionales* núm. 13, *La igualdad de género como eje del trabajo decente (Discusión general)*, Informe de la Comisión sobre Igualdad de Género, 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento ILC98-PR13-141-Sp.doc), Ginebra, 2009.

Recuadro 2
Incorporación de la perspectiva de género

La finalidad del proceso de incorporación, que implica evaluar las consecuencias para las mujeres y los hombres de toda acción que se planifique, es lograr la igualdad de género. La estrategia de la OIT de incorporación de la perspectiva de género tiene un planteamiento doble. Por un lado, abordar de manera explícita y sistemática las necesidades y preocupaciones específicas y a menudo diferentes de las mujeres y los hombres en todas las políticas, los análisis y las estrategias, así como en cada fase de toda iniciativa, incluso en el seguimiento y la evaluación. Por el otro, realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos cuando el análisis revela que un sexo, por lo general el femenino, siempre ha estado en una situación social, política y/o económicamente desfavorecida.

«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.»

Conclusiones Convenidas 1997/2 (A/52/3/Rev.1), Informe del Consejo Económico y Social, Naciones Unidas, Nueva York, 1997.

También se celebraron consultas con los Directores Ejecutivos de los Sectores de Empleo; Protección Social; Diálogo Social, incluidos los Directores de la Oficina de Actividades para los Empleadores y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores; Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; así como Gestión y Administración; y directores de unidades estratégicas que rinden cuentas al Director General. En el proceso participaron los miembros de la Red de Género, en particular, los especialistas superiores en género y los coordinadores en la materia. De conformidad con la política de la OIT de 1999 sobre igualdad de género, se mantuvo informado al Sindicato del Personal acerca de la elaboración del presente Plan de Acción.

El cuadro I sobre los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género (véase la sección 8 que figura más adelante) fue elaborado sobre la base de discusiones celebradas a principios de 2010 con unidades de la sede y oficinas exteriores a las que incumbía la «responsabilidad principal» en relación con los indicadores pertinentes, y nuevamente a principios de 2012. El vínculo entre las Conclusiones de la CIT de 2009 y los resultados programáticos se ilustran en el cuadro II (véase la sección 9 que figura más adelante).

4. Alcance, incluida la armonización con el Plan de Acción a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

En la Constitución de la OIT, redactada en 1919, se reconoce la protección de las trabajadoras y el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Entre las ocho normas del trabajo esenciales conforme a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, se cuentan el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Otros dos Convenios relacionados con la igualdad de género son el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

La noción de la igualdad de género como un derecho humano y un objetivo de desarrollo quedó consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 1979. En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing, los gobiernos del mundo acordaron utilizar la incorporación de la perspectiva de género como estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en 2000, 147 jefas y jefes 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»⁸.

Recuadro 3
Política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

«... Declaramos nuestra intención y determinación de seguir persiguiendo los objetivos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, tanto de forma colectiva, en el marco del sistema de las Naciones Unidas, como individual, en el seno de nuestras respectivas organizaciones, aplicando coherente y coordinadamente la estrategia de incorporación de las cuestiones de género adoptada por el Consejo Económico y Social en sus conclusiones convenidas 1997/2. Nos comprometemos a desempeñar un liderazgo fuerte en nuestras organizaciones a fin de garantizar que la perspectiva de género quede reflejada en todas las prácticas, políticas y programas de nuestra organización... Para aplicar la estrategia de integración de la perspectiva de género es fundamental contar con un sistema aplicable a todo el sistema de las Naciones Unidas que establezca indicadores, calendarios, mecanismos de asignación de responsabilidades y de rendición de cuentas, y recursos.»

Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, 28 de octubre de 2006 (CEB/2006/2).

La OIT, como entidad del sistema de las Naciones Unidas dotada de un mandato específico y de una estructura singular, rinde cuentas a sus propias instituciones de gobernanza sobre los avances logrados en la incorporación de la perspectiva de género. No obstante, este Plan de Acción se ajusta estrechamente al Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, que ONU Mujeres tiene la responsabilidad de coordinar. Las pautas de desempeño establecidas en el Plan de Acción, que la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación espera aprobar en abril de 2012, son:

1. rendición de cuentas;
2. gestión basada en los resultados en materia de igualdad de género ;
3. seguimiento a través de la supervisión, la evaluación, la auditoría y la presentación de informes;
4. recursos humanos y financieros;
5. fomento de la capacidad, y
6. coherencia, coordinación y gestión de los conocimientos y la información.

⁸ *Declaración del Milenio*, Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (A/RES/55/2), Nueva York, 2000.

Este Plan de Acción se basa asimismo en otros documentos de política, entre ellos la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos ⁹, la estrategia de evaluación de la OIT para 2011-2015 ¹⁰, la política de investigación y publicaciones de la OIT ¹¹ y la Estrategia de la OIT en materia de conocimientos ¹². La cooperación técnica seguirá siendo un instrumento importante para promover los objetivos estratégicos, habida cuenta de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en 2005 sobre la incorporación de la perspectiva de género en todos los campos de la cooperación técnica ¹³ y las preguntas indicativas del *Manual de Cooperación Técnica de la OIT* ¹⁴.

5. Rendición de cuentas y responsabilidad

Para que haya una incorporación efectiva de la perspectiva de género es imprescindible contar con mejores mecanismos de rendición de cuentas. Ello exige dejar claras las funciones y responsabilidades, y realizar un seguimiento y una supervisión adecuados. En esta sección se pone de manifiesto lo que se hará para mejorar la rendición de cuentas en el período del Plan de Acción 2010-2015.

Todos los miembros del personal de la sede y las oficinas exteriores de la OIT deben promover la igualdad de género en el contexto del Programa de Trabajo Decente, integrando este aspecto en su trabajo. Todos los directivos superiores, incluido los directores de las oficinas exteriores, son responsables y deben dar cuenta de la puesta en práctica y aplicación de la política. El equipo de especialistas de la Oficina para la Igualdad de Género de la sede, y la Red de Género en su conjunto (formada por coordinadores de género, especialistas superiores de género y puntos focales) prestarán apoyo y asesoramiento respecto de cómo incorporar la perspectiva de género y otros asuntos relativos a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En lo tocante a la consecución de resultados que atiendan a las consideraciones de género, enmarcados en el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 de la Organización, la Oficina para la Igualdad de Género desempeñará las funciones de supervisión que le competen con arreglo a la política de la OIT sobre igualdad entre mujeres y hombres, de 1999.

⁹ *Estrategias basadas en los resultados para 2010-2015: Estrategia en materia de recursos humanos – Reorientación de los recursos humanos*, 306.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (documento GB.306/PFA/12/2), Ginebra, 2009.

¹⁰ *Estrategias basadas en los resultados para 2011-2015: Estrategia de evaluación – Reforzar la utilización de las evaluaciones*, 310.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (documento GB.310/PFA/4/1 Rev.), Ginebra, 2011.

¹¹ *Política de la OIT en materia de investigación y publicaciones* (Circular núm. 629), Ginebra, 2007.

¹² *Estrategias basadas en los resultados para 2010-2015: Estrategia en materia de conocimientos – Fortalecimiento de la capacidad de ejecución respecto del trabajo decente y el Pacto Mundial para el Empleo*, 306.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (documento GB.306/PFA/12/3), Ginebra, 2009.

¹³ *Actas de la 292.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT* (documento GB.292/PV), Ginebra, 2005.

¹⁴ *Manual de Cooperación Técnica de la OIT*, versión 1, Ginebra, 2010.

Recuadro 4
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, a fin de ayudar a los mandantes a promover la igualdad de género.

Equipos	Función y responsabilidad en la aplicación
Director General	Responsabilidad final respecto de la elaboración de políticas y la actuación de la Organización en materia de igualdad de género
Directores ejecutivos	Responsabilidad respecto de la aplicación y el 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 respecto 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 en lo que atañe a la incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género
Directores de la OIT	Responsabilidad respecto de los resultados e indicadores que tienen en cuenta el género en las esferas del programa, a efectos de la incorporación de la dimensión de género en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y la promoción de una mayor capacidad de los mandantes en materia de incorporación de la perspectiva de género, por intermedio de los especialistas empleadores y trabajadores, otro personal pertinente y los especialistas en materia de género
Jefes de unidades	Responsabilidades respecto de la 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 del programa
Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos	Responsabilidad respecto 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 respecto 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 respecto del cumplimiento de una función catalizadora y de apoyo en favor de los sectores de la sede y de las oficinas exteriores para incorporar efectivamente la perspectiva de género, incluido un aporte al análisis, la planificación, la aplicación, el examen y la presentación de informes. En el caso de ACTRAV y ACT/EMP, responsabilidad respecto del desempeño de una función catalizadora y de apoyo a los sectores de la sede, y la colaboración con las oficinas exteriores, a fin de promover efectivamente las ideas de los interlocutores sociales en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género; tienen asimismo la responsabilidad de contribuir al análisis, la planificación, la ejecución, el examen y la presentación de informes de sus respectivas oficinas
Puntos focales de género	Responsabilidad respecto del cumplimiento de una función catalizadora en apoyo del proceso de incorporación de la perspectiva de género en las respectivas unidades y oficinas
Oficina para la Igualdad de Género	Responsabilidad respecto del apoyo 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 de conocimientos; tienen además la responsabilidad de supervisar el avance de la incorporación de la dimensión de género mediante una evaluación anual y la presentación de informes al Director General

La OIT se esfuerza, junto con otros organismos de las Naciones Unidas por reforzar los mecanismos de rendición de cuentas en materia de igualdad de género. Tales mecanismos son necesarios para que la Organización rinda cuentas respecto de lo siguiente: i) la igualdad entre mujeres y hombres en su labor operacional y programática; y ii) la atención que prestan a las cuestiones de género sus sistemas internos o institucionales, y sus políticas en materia de recursos humanos. A medida que la gestión basada en los resultados va arraigándose en la OIT, hay cada vez más claridad sobre los objetivos, los resultados previstos, los indicadores y las metas. En el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 se recalca la importancia de la rendición de cuentas y la transparencia.

El Marco de Rendición de Cuentas ¹⁵ establecido por la OIT en 2010 se rige por un conjunto de principios fundamentales que se referían, entre otras cosas, a la claridad sobre la responsabilidad; la adecuación de la rendición de cuentas a la consecución de los objetivos a nivel de toda la Organización; y la supervisión del desempeño y la presentación de informes sobre los resultados. Por lo que respecta a la claridad de la responsabilidad, en el Marco se establece que «las políticas de organización y las pautas de comportamiento definen el nivel y los tipos de responsabilidad asignados a todos los puestos». Por lo que respecta a adecuar la rendición de cuentas con la consecución de los objetivos a nivel de toda la Organización, se señala que «los directivos y todos los miembros del personal tienen la responsabilidad de lograr los objetivos a nivel de la organización, sea cual sea su puesto». Y en lo atinente a la supervisión del desempeño y la presentación de informes sobre los resultados, se indica que el desempeño «se supervisa mediante la presentación periódica de informes sobre los resultados, lo que incluye la preparación oportuna de cuentas y de informes financieros y sustantivos fidedignos», con inclusión de documentación pertinente, clara y fácilmente verificable. Con este sistema de rendición de cuentas instituido en la OIT se procura, entre otros objetivos, centrar más la atención en la gestión basada en los resultados y el desempeño.

A continuación se resumen los objetivos del Plan de Acción para el bienio 2010-2015 en materia de rendición de cuentas, y las principales responsabilidades respecto de la ejecución, la supervisión y la evaluación del Plan de Acción.

¹⁵ *Marco de Rendición de Cuentas de la OIT* (IGDS Número 137, versión 1), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010.

Recuadro 5
Mecanismos de supervisión de la rendición de cuentas

Objetivos de la 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
Mayor responsabilización individual y colectiva para cada nivel, desde el personal directivo superior y hasta cada uno de los funcionarios	Todo el personal
Mayor seguimiento del desempeño y los resultados en materia de igualdad de género en los planes y programas de curso, incluido un sistema más eficaz de presentación de informes en el marco de los mecanismos existentes para esa finalidad	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 de las oficinas exteriores y las unidades de la sede, con el apoyo de la Oficina para la Igualdad de Género y la red correspondiente
El sistema de seguimiento de las auditorías internas participativas de género examinará de qué manera se tienen en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de género en determinadas oficinas exteriores, en los programas de cooperación técnica, así como entre diferentes mandantes y unidades de la sede seleccionados. Los resultados de las auditorías de género se comunicarán al Consejo de Administración	Oficina para la Igualdad de Género
Una evaluación final será más exhaustiva en cuanto a los resultados y los avances relativos a la incorporación de la dimensión de género como complemento del seguimiento del desempeño. La información procedente de esta evaluación se utilizará como fuente de conocimientos y base para 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

6. Recursos financieros y humanos

La aplicación efectiva del Plan de Acción requiere una amplia gama de recursos humanos y financieros de toda la Organización. En el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 se asignan recursos del presupuesto ordinario para la dotación de personal y las actividades de la Oficina para la Igualdad de Género, así como para cubrir el costo correspondiente a los especialistas de alto nivel en cuestiones de género de las oficinas exteriores. El proceso de vinculación de los recursos — tanto en lo que se refiere a los meses de trabajo como a los fondos de la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario — es un mecanismo oficial de apoyo a los planes de trabajo basados en los resultados que incorporan la perspectiva de género. Permite destinar fondos de manera transparente para financiar iniciativas llevadas a cabo tanto en la sede como en las oficinas exteriores encaminadas a promover la igualdad de género.

Sin embargo, evaluaciones de planes de acción anteriores revelaron que para incorporar de forma más efectiva la perspectiva de género se requieren más recursos que los previstos en la asignación del presupuesto ordinario. Estas actividades forman parte del curso dado por la Oficina a las Conclusiones de la CIT de 2009, en cuyo párrafo 57 c) se afirma que al movilizar las alianzas internacionales para promover la igualdad de género, la OIT debería (...) «incluir de modo sistemático el objetivo de la igualdad de género en las disposiciones que supongan la movilización de recursos, el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica, en colaboración con los donantes...».

Por esa razón, durante la aplicación del Plan de Acción 2010-2015, la Oficina sigue procurando obtener recursos extrapresupuestarios a través de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (RBSA). El cambio de enfoque en la financiación que ha dejado de basarse en proyectos para basarse en cambio en los planes de trabajo basados en los resultados (PTBR) ha repercutido en las contribuciones para el logro de la igualdad de género, que constituye un tema transversal y no un resultado aislado. El mecanismo de la Oficina que permite destinar asignaciones específicas a la igualdad de género, y avanzar así en la puesta en práctica del Plan de Acción, consiste en vincular los recursos al producto global para la medición de los avances de la igualdad de género como eje del trabajo decente.

7. Supervisión, presentación de informes, auditoría y evaluación

De conformidad con la decisión del Consejo de Administración sobre el seguimiento de la Resolución de la CIT de 2009 relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, la evolución respecto de las Conclusiones pertinentes se reflejará en el seguimiento del Plan de Acción, que comprende auditorías participativas de género, y en la presentación periódica de informes sobre los resultados al Consejo de Administración, con arreglo a los cuatro Objetivos Estratégicos. El seguimiento del Plan de Acción quedará reflejado en los informes sobre la aplicación del programa, elaborados al final de cada bienio, y presentados al Consejo de Administración. En todo caso, en el párrafo 58 de las Conclusiones de la CIT de 2009 se señala que dentro de los parámetros del Programa y Presupuesto, la Oficina debe velar por que los programas pertinentes de la sede y las oficinas exteriores pongan en práctica dichas conclusiones de manera coordinada y eficaz, y que se deberían adoptar disposiciones para realizar un seguimiento adecuado de los progresos y los resultados. Como ya se ha mencionado en la sección I, el Consejo de Administración recibió información sobre los resultados de las medidas adoptadas para aplicar estas Conclusiones en su reunión de noviembre de 2011 ¹⁶.

Con objeto de evitar la duplicación de los informes presentados al final de cada uno de los tres bienios abarcados por el Programa y Presupuesto, y de dar un margen de tiempo para la aplicación del presente Plan de Acción para 2010-2015, se realizarán dos evaluaciones individuales del Plan, que darán lugar a: i) un informe de evaluación de la situación a mitad de período, en la fecha del hito de finales de 2012 (que se someterá a consideración del Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2013); y ii) un informe final basado en una evaluación independiente de los resultados, incluidos los relativos a las Conclusiones de la reunión de la CIT de 2009, a finales de 2015. La evaluación independiente comprenderá una evaluación en profundidad de la información contenida en los diversos informes de aplicación del programa, y se basará en los comentarios del Consejo de Administración sobre el informe con el balance, a fin de que sirva como fuente de conocimientos y base para las decisiones de la gestión interna de la Oficina, y como orientación para los planes de acción futuros encaminados al logro de la igualdad de género.

¹⁶ Documento GB.312/INS/12.

8. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina

En el cuadro I que figura a continuación se exponen los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina. Estas áreas de acción prioritarias que se refuerzan mutuamente (de conformidad con la política de la OIT sobre igualdad entre mujeres y hombres de 1999) son: dotación de personal, cuestiones sustantivas y disposiciones institucionales. Cada indicador incluye un criterio de referencia, una actividad indicativa, y (si procede) una norma mínima sobre desempeño¹⁷, convenida con la unidad a la que incumbe la «responsabilidad principal».

A fin de facilitar la consulta y la búsqueda, y para mayor transparencia, en el cuadro I se incluye asimismo información recopilada al final de la Fase I del Plan de Acción (2010-2011). Esos datos verificados y documentados atañen a las referencias, las metas y las actividades indicativas.

¹⁷ Véase Esbozo del Plan de Acción sobre Igualdad de Género propuesto para 2010-2015, 307.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (documento GB.307/16/1), Ginebra 2010, párrafo 2. En el sistema de las Naciones Unidas, los planes de acción basados en los resultados suelen establecer normas mínimas sobre desempeño, muy frecuentemente denominadas «metas».

Cuadro 1. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina: dotación de personal, cuestiones sustantivas y disposiciones institucionales

Prioridades en materia de dotación de personal:

- Paridad entre mujeres y hombres del cuadro orgánico en todas las unidades y oficinas
- Igualdad de oportunidades y de trato de todo el personal de la OIT
- Lucha contra el acoso en el lugar de trabajo

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Se han tomado medidas para garantizar una mayor paridad ² entre mujeres y hombres en la contratación y los ascensos	1. Indicador: porcentaje de puestos profesionales y de categoría superior ocupados por mujeres ³ Criterio de referencia: 42,5% (33,6% de puestos de dirección ocupados por mujeres)	2010-2015: lograr la paridad de género	2010-2011: 43,6% (37,5% de puestos de dirección ocupados por mujeres)	Alentar las candidaturas de mujeres calificadas	Se incluye sistemáticamente en las descripciones de puestos del Sistema de Dotación, Asignación y Colocación de los Recursos Humanos (RAPS) la mención de que «la OIT valora la diversidad de su personal. Se alientan las candidaturas de mujeres y hombres calificados, incluidas las personas con discapacidad»	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos Todo el personal directivo superior y los superiores jerárquicos Oficina para la Igualdad de Género Nota: el Sindicato del Personal se ha comprometido a trabajar con la Oficina en la promoción de la igualdad de género
			2012-2013:	Alentar las candidaturas de mujeres calificadas		
			2014-2015:	Incluir el objetivo de la paridad de género en las descripciones de puestos del RAPS		

[illegible]

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Ampliación de las oportunidades de desarrollo de carrera para el personal de los servicios generales de la Oficina	4. Indicador: número de oportunidades de formación ofrecidas al personal de los servicios generales Criterios de referencia: nueve	2010-2011: diez	13	Ejecución de actividades de orientación para el personal de los servicios generales	Se garantizó la participación del personal de los servicios generales en el taller de orientación para nuevos funcionarios que se celebra dos veces al año	
		2012-2013: 11				
		2014-2015: 12				
Promoción de un entorno laboral compatible con la vida familiar y favorable, tanto para las mujeres como para los hombres	5. Indicador: número de medidas vigentes que tienen en cuenta las cuestiones de género y/o las cuestiones familiares ⁵ Criterio de referencia: siete	2010-2011: una meta adicional	En octubre de 2011 se redactó la política de la OIT respecto de las disposiciones relativas al trabajo a tiempo parcial	Puesta en práctica y evaluación de la política de teletrabajo	La política de teletrabajo se puso en práctica en febrero de 2010 y su evaluación se realizó en enero de 2011	
		2012-2013: una meta adicional		Aplicación de la nueva política relativa a las disposiciones sobre el trabajo a tiempo parcial		
		2014-2015: una meta adicional				

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Desarrollo de calificaciones en la incorporación de la perspectiva de género, a los niveles correspondientes, de todo el personal de la OIT	6. Indicador: porcentaje de descripciones de puestos en las que se mencionan las calificaciones en materia de género y/o la sensibilidad con las cuestiones de género Criterio de referencia: 30,3%	2010-2011: 40%	95% de las descripciones de puestos del RAPS (en el 76% se hace referencia a la sensibilidad con las cuestiones de género en las competencias personales y en el 19% se hace referencia a las cuestiones de género en la introducción, las competencias técnicas o las funciones)	Evaluación sistemática del contenido relativo al género en los proyectos de descripción de puestos recibidos de los superiores jerárquicos	Se evaluaron de manera constante los proyectos de descripciones de puestos	
		2012-2013: 50% (en el 20% se hace referencia a las cuestiones de género en la introducción, las competencias técnicas o las funciones)		Seguir evaluando el contenido relacionado con el género en los proyectos de descripciones de puestos del RAPS, y alentar para que se mencionen las cuestiones de género en las competencias técnicas		
		2014-2015: 60%				
	7. Indicador: porcentaje del personal jerárquico al que el personal califica de favorable a un entorno en el que se valora la diversidad, incluso con respecto a las cuestiones de género ⁶	2010-2011: no se aplica	Se aplazó a 2012-2013 el componente de evaluación ascendente del Marco de Gestión del Desempeño	Incorporar formalmente los criterios de género en todo el Marco de Gestión del Desempeño	El módulo de Gestión del Desempeño incluye referencias a las cuestiones de género y a los indicadores de género para lograr competencias relacionadas con el «respeto de la diversidad»	

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	Criterio de referencia: por establecer, basándose en el desempeño durante 2012-2013	2012-2013: por establecer		Revisar el lenguaje y el contenido neutrales con respecto al género en el material didáctico del Marco	En el informe de evaluación del desempeño para directivos se incluye una pregunta relacionada con las cuestiones de género	
		2014-2015: por establecer		Incorporación de una referencia al valor que representa la diversidad, incluido el género, en la formación del personal relativa al ejercicio de evaluación ascendente		
	8. Indicador: número de iniciativas emprendidas o medidas adoptadas para fortalecer y/o aplicar el Convenio Colectivo para la Prevención y Solución de Conflictos, incluso en materia de acoso sexual Criterio de referencia: una	2010-2011: dos	Una: se desglosó por sexo la base de datos interna de Recursos Humanos sobre quejas, incluso las relativas al acoso sexual, y el desempeño de HRD para abordarlas o resolverlas	Dar mayor relieve en las páginas Intranet de HRD a la Circular Administrativa núm. 543 (rev.1), en la cual se proporciona orientación sobre los procedimientos que deben seguirse en caso de acoso sexual	En el sitio Intranet de HRD se añadió en noviembre de 2011 un hipervínculo sobre «prevención y solución de conflictos», que conecta a las páginas de inicio de la Intranet del Mediador y de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones — en las cuales se consignan la política y los procedimientos de información de la OIT en materia de acoso sexual	

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
		2012-2013: dos		Incorporar el acoso, incluso de naturaleza sexual, en los cursos de formación sobre resolución de conflictos destinados a directivos		
		2014-2015: dos				

¹ A menos que se indique lo contrario, todas las referencias coinciden con las consignadas en el Plan de Acción sobre igualdad de género 2008-2009, o con las estadísticas disponibles a enero de 2010. ² A los efectos del presente Plan de Acción, la paridad de género se sitúa entre el 45% y el 55%. ³ Armonizado con la Estrategia en materia de recursos humanos 2010-2015, resultado 1. ⁴ Armonizado con la Estrategia en materia de recursos humanos 2010-2015, resultado 2. ⁵ Armonizado con la Estrategia en materia de recursos humanos 2010-2015, resultado 4. ⁶ Armonizado con la Estrategia en materia de recursos humanos 2010-2015, resultado 3.

Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina

Prioridad sustantiva:

- El compromiso con la igualdad de género se ha internalizado en toda la OIT y queda reflejado en toda la labor técnica, las actividades operacionales y los servicios de apoyo, incluida la gestión del conocimiento

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Se aumentó la competencia del personal de la OIT para realizar análisis y planificación en el área de género en relación con el empleo y el trabajo decente	9. Indicador: porcentaje de estrategias para el logro de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto que incluyen componentes orientados a la acción para incorporar la perspectiva de género Criterio de referencia: 94,7% ⁷	2010-2011: 100%	100%	Se darán instrucciones para seguir identificando los componentes específicos de género en las estrategias correspondientes a todos los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para los bienios 2012-2013 y 2014-2015, respectivamente	Se dio orientación en mayo y en junio de 2010	Todas las unidades de la sede y las oficinas exteriores
		2012-2013: 100%		(Véase <i>supra</i>)		Oficina de Programación y Gestión
		2014-2015: 100%		(Véase <i>supra</i>)		Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo
						Oficina para la Igualdad de Género
	10. Indicador: porcentaje de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto respecto de los cuales se da cuenta de una o más lecciones extraídas de la acción en materia de incorporación de la perspectiva de género Criterio de referencia: 21% ⁸	2010-2011: 60%	10%	Se dará orientación sobre aspectos relacionados con las cuestiones de género a los programas técnicos y las regiones, durante la supervisión de la puesta en práctica de la planificación bienal de las actividades basada en resultados,	Se dio orientación en marzo de 2011	
				y la elaboración de los informes sobre la aplicación de los programas	Se dio orientación en julio de 2011	

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
		2012-2013: 80%		Se fortalecerá la orientación proporcionada a los coordinadores de resultados para preparar planes de trabajo basados en resultados, con el fin de garantizar que en las estrategias se incluyan planes para abordar la igualdad de género		
		2014-2015: 100%				
Las actitudes y los hábitos laborales respaldan la incorporación de la perspectiva de género	11. Indicador: porcentaje de medidas adoptadas como seguimiento de recomendaciones formuladas en informes de auditorías participativas de género a unidades de la sede y oficinas exteriores de la OIT Criterio de referencia: 20% (basándose en la situación de la meta en 2010-2011)	2010-2011: 20%	Se confirmó la puesta en práctica en más del 20% de la oficina auditada	En los 12 meses siguientes a una auditoría de género, el(la) director(a) de la unidad u oficina y GENDER reevaluarán las recomendaciones y cualquier otra nueva necesidad	En la minuta de GENDER correspondiente a octubre de 2011 se propuso una reevaluación, y la oficina exterior auditada comunicó un plan de acción	
		2012-2013: 40%		Dos meses después de haber recibido un informe de auditoría, la Oficina para la Igualdad de Género solicitará a la unidad u oficina que comunique su plan de acción		
		2014-2015: 50%				
La mejora del nivel de conocimientos y metodologías permite abordar las dimensiones de género en el trabajo técnico	12. Indicador: porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en los que figuran indicadores, el 35% de los cuales, como mínimo, incluye cuestiones de género Criterio de referencia: 17% (basándose en la situación de la meta en 2010-2011)	2010-2011: no se aplica	17%	El examen sistemático de los proyectos de PTDP mediante el mecanismo de garantía de calidad proporciona de manera constante orientación específica para lograr que los indicadores sean más incluyentes por lo que respecta al género	En todos los exámenes se proporcionó dicha orientación	

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
		2012-2013: 30%		El examen de los proyectos de PTDP mediante el mecanismo de garantía de calidad proporciona de manera constante orientación específica para lograr que los indicadores sean más incluyentes por lo que respecta a las cuestiones de género		
				Incluir en las correspondientes reuniones de información y cursos de formación una referencia a la versión 3 de la <i>Guía sobre PTDP de la OIT</i> , en la que se tiene en cuenta una perspectiva de género		
		2014-2015: 100%				
	13. Indicador: porcentaje de textos de investigación sometidos a consideración del Comité de Investigaciones y Publicaciones, que cumplen con todos los requisitos de «una lista de verificación exhaustiva para la incorporación de las consideraciones de género en las investigaciones y publicaciones»	2010-2011: no se aplica	El 33% satisface todos los requisitos (el 28% satisface parcialmente los requisitos)	Presentación al Comité de Investigaciones y Publicaciones de un proyecto de lista de verificación, basada en la política de la OIT de 2007 en materia de investigación y publicaciones, para su aprobación y difusión	Se comunicó al Comité de Investigaciones y Publicaciones una muestra de la lista de verificación en diciembre de 2011	
	Criterio de referencia: 33% (establecido en base a la consecución de la meta en 2010-2011)	2012-2013: 50%		Se proporciona orientación específica en materia de incorporación de la perspectiva de género a los coordinadores e investigadores que participan en los cuatro equipos de investigación en el marco del Programa Mundial de Investigaciones de la OIT		
		2014-2015: por establecer				

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	14. Indicador: porcentaje de acuerdos de asociación OIT/donantes en los que se incorpora la perspectiva de género, tanto respecto de la orientación de las políticas como de los aspectos operacionales Criterio de referencia: 46%	2010-2011: 60%	67%	Diálogo bilateral sobre igualdad de género con los donantes pertinentes	Se mantuvo un diálogo bilateral sobre la igualdad de género a lo largo de 2010-2011	
		2012-2013: 70%		Diálogo bilateral sobre igualdad de género con los donantes pertinentes		
		2014-2015: 80%				
	15. Indicador: porcentaje de proyectos/ programas de cooperación técnica de la OIT clasificados en IRIS con el marcador sobre género Uno o Dos ⁹ Criterio de referencia: 72%	2010-2011: 65%	69%	Publicación de una Directiva de la Oficina relativa a la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación técnica	No se publicó una Directiva de la Oficina	
		2012-2013: 40%		Publicación de una guía sobre procedimientos para incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica		
		2014-2015: 15%				

⁷ Según una evaluación realizada por PROGRAM. ⁸ Según una evaluación realizada por PROGRAM, que incluyó resultados intermedios y resultados inmediatos conjuntos. ⁹ El marcador uno sobre género se define del modo siguiente: «El proyecto no contiene objetivos, resultados, productos ni actividades para promover la igualdad de género», y el marcador dos se define del modo siguiente: «El proyecto no incluye la igualdad de género como resultado, sin embargo, algunos productos y/o actividades abordan específicamente las cuestiones de género».

Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina

Prioridad en materia de disposiciones institucionales:

■ Disposiciones institucionales reforzadas para garantizar una efectiva incorporación de las consideraciones de género en toda la Oficina ¹⁰

Resultados de las disposiciones institucionales	Indicadores y criterios de referencias	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Una Oficina para la Igualdad de Género dotada de personal y recursos suficientes y especialistas sobre género en el terreno, que contribuye a incorporar la perspectiva de género en toda la Organización	22. Indicador: número de unidades de la sede y de oficinas exteriores que carecen de un punto focal para las cuestiones de género ¹¹ Criterio de referencia: una unidad de la sede y dos oficinas exteriores	2010-2011: ninguna	Dos unidades en la sede y ninguna en las oficinas exteriores	Hacer un inventario y contactar a la totalidad de las(los) jefas(es) o directoras(es) de unidades y oficinas que carecen de un punto focal para las cuestiones de género	Se hicieron dos inventarios, en julio de 2010 y en septiembre de 2011, que motivaron una serie de solicitudes de los superiores jerárquicos o los(las) directores(as) competentes	Oficina para la Igualdad de Género Todas las unidades de la sede y las oficinas exteriores Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo
		2012-2013: ninguna		Hacer un inventario y contactar a la totalidad de las(los) jefas(es) o directoras(es) de unidades de la sede y oficinas exteriores que carecen de un punto focal para las cuestiones de género		Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos Oficina de Programación y Gestión Unidad de evaluación
		2014-2015: ninguna				

Resultados de las disposiciones institucionales	Indicadores y criterios de referencias	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	23. Indicador: porcentaje de puntos focales de sexo masculino para las cuestiones de género en las unidades de la sede y en las oficinas exteriores	2010-2011: 35% de hombres	29% (41% en las unidades de la sede y 20% en las oficinas exteriores)	Pedir formalmente a las(los) jefas(es) o directoras(es) de las unidades y oficinas que tengan en cuenta la paridad entre mujeres y hombres al designar un punto para las cuestiones de género	En las solicitudes formales de nombramiento se destaca la importancia de tomar en consideración la paridad de género	
	Criterio de referencia: 31%	2012-2013: 40%		Revisar la solicitud formal cursada a las/los jefas(es) o directoras(es) de las unidades y oficinas, para alentar a las oficinas exteriores a designar varones punto focal		
		2014-2015: 45%				
	24. Indicador: porcentaje de los mandatos aprobados, para las evaluaciones de estrategias independientes, PTDP y proyectos que incluyen una evaluación de las dimensiones de género	2010-2011: 50% de los mandatos	50%	Se hará una revisión de las directrices de la Unidad de Evaluación (EVAL)	En enero de 2010 se publicó la versión 1 de las <i>Directrices para la evaluación basada en resultados: principios, razón de ser, planificación y gestión de la evaluación</i>	
	Criterio de referencia: 30%					

Resultados de las disposiciones institucionales	Indicadores y criterios de referencias	Normas mínimas sobre desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
		2012-2013: 70% de los mandatos		Actualizar la Guía: <i>Consideración del género en el seguimiento y evaluación de proyectos</i> para reflejar la normativa sobre igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) Incorporar una cláusula relativa a la incorporación de la perspectiva de género en la lista de verificación relativa a la redacción de mandatos Poner en práctica una estrategia de difusión del manual del UNEG, relativo a la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación, para promover la orientación del UNEG		
		2014-2015: 100% de los términos de referencia				

¹⁰ De conformidad con lo estipulado en la política de la OIT sobre igualdad de género. ¹¹ La unidad y oficina en cuestión debe contar con una masa crítica de profesionales especialistas (es decir, al menos cuatro personas a cargo de un(a) jefe(a) o director(a)).

9. Resultados programáticos relacionados con el género

En el cuadro II *infra* se reflejan los resultados programáticos relacionados con el género correspondientes a 2012-2013, que remiten a las conclusiones de la CIT, 2009. Para ello se sigue la orientación proporcionada en la reunión de marzo de 2010 del Consejo de Administración, cuando se examinó el documento de la Oficina ¹⁸, en el que se delineaban el enfoque y las modalidades propuestas de este Plan de Acción. También se siguen las instrucciones específicas internas señaladas en la Carta de Orientación para el Programa, que publicó el Director General de la OIT el 26 de mayo de 2010, en lo que respecta a la preparación del Programa y Presupuesto para 2012-2013. En la Carta se señala que «En las estrategias para cada resultado debería especificarse la manera en que se tendrán en cuenta las consideraciones de género para lograr cada resultado, basándose en el Plan de Acción sobre Igualdad de Género para 2010-2015 y la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada por la Conferencia en su reunión de 2009. Pido a los coordinadores de resultados que colaboren estrechamente con la Oficina para la Igualdad de Género». En la Carta de Orientación se señalan también plazos y listas de responsabilidades precisos con miras a la puesta en práctica. Todos los textos de estrategia relativos a los 19 resultados indicados en el Programa y Presupuesto para 2012-2013 contienen una sección sobre la « igualdad de género y no discriminación » ¹⁹.

En el cuadro II se consignan los términos clave relacionados con el género incluidos en el Programa y Presupuesto para 2012-2013 y se señala: dónde aparecen estos términos en los textos introductorios correspondientes a los cuatro objetivos estratégicos, las declaraciones de resultado y el texto de estrategia conexo sobre «igualdad de género y no discriminación», y los indicadores que incluyen términos relacionados con el género. Todos estos términos, que aparecen en negritas, se identificaron basándose en las prioridades sustantivas y clave relacionadas con el género, que determinó el Consejo de Administración. Estas prioridades incluyen entre otras cosas lo siguiente: discriminación, igualdad, derechos, Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, diversidad, protección de la maternidad, trabajo a tiempo parcial, tiempo de trabajo, empleo atípico y precario, relación de trabajo, la economía informal, organización del trabajo, atención infantil, licencia parental, responsabilidades familiares, zonas francas industriales y trabajadores domésticos.

¹⁸ *Esbozo del Plan de Acción sobre Igualdad de Género propuesto para 2010-2015*, 307.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT (documento GB.307/16/1), Ginebra, 2010.

¹⁹ En un Memorándum de 1.º de julio de 2011 sobre presentación de informes en relación con la ejecución del Programa y Presupuesto, la Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM) señaló que «... todo los textos de resultado contendrán los siguientes elementos en secciones separadas [incluyendo los relativos a]: igualdad de género y no discriminación. Los textos explicarán si la ejecución de la estrategia condujo o no a abordar las cuestiones de igualdad de género y no discriminación. Habría que explicar los principales logros o deficiencias registrados en este ámbito».

Cuadro 2. Interrelación entre las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 sobre igualdad de género, y el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-13 ¹

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente		
Párrafo 101. <i>El mundo está saliendo lentamente de su peor recesión general en 70 años, que trajo como resultado más millones de personas desempleadas y una agravación de la informalidad, la pobreza y la inseguridad en el empleo... La Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio celebrada en 2010 señaló la lentitud de los progresos para el logro del ODM 1 B), relativo al empleo productivo y el trabajo decente.</i> 105. <i>La labor de promoción del empleo seguirá organizándose en torno a tres resultados: i) más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener Ingresos...</i> 108. <i>En todos los resultados y programas se integran tres temas, a saber: la igualdad de género, el empleo de los jóvenes y la integración de las personas con discapacidades. Del mismo modo, en todas las líneas de acción se incluyen esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.</i>		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
52. En relación con el aumento de los conocimientos y de la capacidad para apoyar la formulación de políticas que tenga en cuenta la perspectiva de género, la OIT debería: a) mejorar su programa de investigación y su base de conocimientos sobre cuestiones emergentes, en especial en el contexto de la crisis económica mundial, para ir detectando las nuevas tendencias y modalidades en el mundo del trabajo, así como los vínculos entre el rendimiento económico, la justicia social y la igualdad de género. Ello supone hacer un uso más sistemático de datos desglosados por sexo a fin de que sirvan de referencia al formular las políticas y en los nuevos mecanismos de vigilancia para hacer un seguimiento de los logros en materia de igualdad de género, y utilizar indicadores clave sobre discriminación por razón de sexo en el mundo del trabajo y presupuestación que tenga en cuenta las cuestiones de género; el objetivo de la recolección de datos debería estar bien definido a fin de que dichos datos se utilicen de manera precisa y productiva; b) apoyar las actividades encaminadas a una formulación más eficaz de las políticas destinadas a grupos vulnerables de mujeres específicos; ... e) idear sistemas de medición encaminados a crear incentivos para avanzar en la formalización de la economía informal, el aumento de la participación de la mujer en la economía formal, y el incremento de la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo; ...	Resultado 1: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos 113. La Oficina seguirá promoviendo enfoques para abordar el empleo que tengan en cuenta la igualdad de género y la no discriminación reforzando el compromiso y la capacidad de movilización de los mandantes con vistas a incluir la cuestión de la igualdad de género en las políticas nacionales de empleo, prestar atención a las mujeres que trabajan en la economía informal, y promover una planificación presupuestaria que favorezca el equilibrio de género y un alto coeficiente de empleo. La recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo seguirá siendo fundamental en la labor de la Oficina destinada a evaluar los avances hacia el objetivo de la igualdad de género en el mundo del trabajo y para determinar dónde persisten obstáculos para el logro de la equidad en el mercado de trabajo, y sus razones.	Indicador 1.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran políticas y programas de empleo nacionales, sectoriales o locales en sus marcos de desarrollo Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Los marcos nacionales de desarrollo (planes quinquenales, estrategias de reducción de la pobreza) dan prioridad al empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus estrategias de análisis macroeconómicos, sectoriales o de estímulo económico. — En consulta con los interlocutores sociales, se han desarrollado políticas nacionales de empleo y/o estrategias sectoriales pormenorizadas, que han sido aprobadas por el gobierno (gabinete, parlamento o comités interministeriales). Criterio de referencia: 10 Estados Miembros Meta: 14 Estados Miembros, de los cuales 6 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia, 2 en Europa

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompañan sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
53. En lo atinente al empleo y a la creación de puestos de trabajo, la OIT debería: ... f) vigilar los progresos del Programa Global de Empleo a través de la integración de la igualdad de género en sus diez elementos fundamentales; g) poner en marcha intervenciones específicas para la creación de trabajo decente y productivo para las personas de uno y otro sexo que están desempleadas, y son víctimas del subempleo, en la economía informal y en zonas rurales; y h) propugnar la creación de empleo que tenga en cuenta las consideraciones de género como parte de las políticas nacionales y los marcos nacionales de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la coherencia entre las políticas y las políticas macroeconómicas.		Indicador 1.3: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en marcha o refuerzan sistemas de información y análisis sobre el mercado laboral y difunden información sobre las tendencias del mercado de trabajo nacional. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al primero y a uno de los otros dos criterios siguientes: — El Estado Miembro facilita información sobre los indicadores de los ODM relativos al empleo pleno, productivo y decente. — Las unidades de información sobre el mercado laboral están relacionadas con los sistemas nacionales de seguimiento. — Se facilitan a la OIT datos y análisis sobre el mercado de trabajo nacional a efectos del seguimiento y la comparación internacional. Criterio de referencia: 4 Estados Miembros. Meta: 10 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia Indicador 1.4: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, incluyen el fomento del empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus medidas de reducción de riesgos y recuperación en casos de catástrofe, así como en sus programas de prevención de conflictos, reconstrucción y recuperación. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Se están aplicando programas de recuperación sostenibles e intensivos en empleo para hacer frente a las pérdidas de empleos ocasionados por catástrofes. — Uno o más de los mandantes tripartitos aplican una estrategia de sensibilización y formación destinada a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, con el fin de preparar a los interlocutores sociales para que puedan participar mejor en los programas de recuperación posteriores a las crisis.

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompañan sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		Criterio de referencia: 6 Estados Miembros Meta: 7 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 1 en Asia Indicador 1.5: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, están incrementando el contenido de empleo de las inversiones en programas de infraestructura y desarrollo local con alto coeficiente de empleo. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Se ha establecido o reforzado un mecanismo, en el que participan el gobierno y los interlocutores sociales, para orientar, supervisar y evaluar el contenido de empleo de las inversiones públicas en infraestructura incluidas en los marcos nacionales de desarrollo. — Se han puesto en práctica programas de obras de infraestructura con alto coeficiente de empleo en los que se han integrado los aspectos del Programa de Trabajo Decente relativos a derechos, competencias laborales, iniciativa empresarial, protección social y diálogo social. Criterio de referencia: 0 Meta: 7 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 2 en Asia, 1 en Europa Indicador 1.6: Número de Estados Miembros en los que, con el apoyo de la OIT, los gobiernos o las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores han tomado iniciativas en ámbitos de política que facilitan la transición de las actividades informales hacia la economía formal. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Uno de los mandantes tripartitos ha adoptado una iniciativa de política o una reforma eficaz y con perspectiva de género que facilita la transición hacia la economía formal.

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompañan sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		— Dicha iniciativa de política o reforma incluye medidas prácticas en al menos dos de los siguientes ámbitos: la adecuación del marco normativo y su aplicación; la iniciativa empresarial, las competencias laborales y el apoyo financiero; la extensión de la protección social, y la representación y organización. Criterio de referencia: 0 Meta: 4 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 1 en Asia
52. En relación con el aumento de los conocimientos y de la capacidad para apoyar la formulación de políticas que tenga en cuenta la perspectiva de género, la OIT debería: ... c) recabar información sobre modalidades de presión ejercida sobre los niños y los hombres para que asuman los estereotipos de género habituales en el mundo del trabajo; ... g) velar por que el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) reciban una dotación de recursos suficiente, de modo que puedan prestar apoyo en el aumento de la capacidad y la formación en materia de igualdad de género. El tema del género debería incorporarse en todos los cursos de formación; ... 53. En lo atinente al empleo y a la creación de puestos de trabajo, la OIT debería: a) prestar asistencia en la formulación de políticas de mercado de trabajo y herramientas encaminadas a aumentar la capacidad de los mandantes en las áreas de la empleabilidad, las calificaciones y las competencias de las mujeres, con inclusión de su acceso a actividades y sectores donde predominan los hombres; se deberían desplegar esfuerzos similares para lograr que los hombres ejerzan profesiones donde abundan las mujeres, a fin de eliminar la segregación laboral basada en el sexo; ...	Resultado 2: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento 122. Las cuestiones de género y la promoción de la igualdad de género ocupan un lugar destacado en la labor relativa al aprendizaje, la formación de base comunitaria y la integración de la discapacidad. La creación de capacidad para los servicios de empleo públicos y privados, en especial en el África francófona y en Europa Central Oriental, incluirá formación para superar los estereotipos de género y la segregación profesional. La labor de divulgación para fomentar el aprendizaje permanente y en el lugar de trabajo incluirá el asesoramiento práctico sobre cómo satisfacer las necesidades especiales de las mujeres por lo que respecta al equilibrio entre el trabajo, la formación y las responsabilidades del hogar.	Indicador 2.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran el desarrollo de las competencias profesionales en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: — En el proceso nacional de redacción o de revisión de las estrategias nacionales de desarrollo se incluyen explícitamente políticas de desarrollo de las competencias profesionales. — Se establece o refuerza una entidad gubernamental (interministerial, en la mayoría de los casos) encargada de integrar las competencias profesionales y la educación en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo (como los ODM, los DELP o los planes quinquenales nacionales). — Hay a nivel nacional o local instituciones tripartitas que se ocupan de coordinar la oferta y la demanda de competencias profesionales. — Se han aplicado medidas específicas para vincular las competencias profesionales con las estrategias de desarrollo de capacidades en los ámbitos de la tecnología, el comercio, el medio ambiente, o la ciencia y la investigación. Criterio de referencia: 6 Estados Miembros, de los cuales 2 en África Meta: 14 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia, 1 en Europa

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompañan sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		Indicador 2.5: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, desarrollan y aplican políticas y programas integrados para promover el empleo productivo y el trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: — Empleo de los jóvenes es una prioridad de las estrategias nacionales de desarrollo o las políticas nacionales de empleo. — El gobierno y los interlocutores sociales han elaborado planes nacionales de promoción del empleo de los jóvenes que contienen medidas prioritarias y prevén los recursos humanos y financieros para su ejecución. — Los programas nacionales de promoción del trabajo decente para los jóvenes desfavorecidos son ejecutados por el gobierno con el apoyo de los interlocutores sociales. — Uno o más de los mandantes tripartitos aplican una estrategia de difusión de información, sensibilización, formación o fomento relativa al empleo de los jóvenes, según lo confirman pruebas como, por ejemplo, el establecimiento de líneas directas de asistencia telefónica y la divulgación de folletos, los cursos de capacitación y servicios o campañas de contratación. Criterio de referencia: 6 Estados Miembros, de los cuales 4 en África Meta: 13 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia, 2 en Europa

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompañan sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
53. En lo atinente al empleo y a la creación de puestos de trabajo, la OIT debería: ... b) ampliar los programas de fomento del espíritu empresarial de la mujer y el desarrollo económico; ... e) compilar y divulgar buenas prácticas que promuevan la participación de la mujer en el desarrollo del sector privado y de empresas sostenibles; ...	Resultado 3: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles. 131. La igualdad de género seguirá siendo un tema transversal de la labor de la Oficina relativa a las empresas sostenibles. Por ejemplo, los programas de iniciativa empresarial se dirigen a grupos a menudo excluidos, sobre todo a las mujeres y los jóvenes, mediante unas políticas y series de medidas técnicas concebidas específicamente para ayudarlos a superar los prejuicios y obstáculos relacionados con el género en el mercado laboral. Del mismo modo, la igualdad de género y la no discriminación son también temas centrales de la orientación proporcionada a través del servicio de asistencia de la OIT y de la labor de asesoramiento y creación de capacidad en favor de prácticas responsables en el lugar de trabajo realizada en el marco del Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR).	Indicador 3.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial y programas de creación de empleo productivo y trabajo decente Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes. — El Estado Miembro introduce políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial en los marcos nacionales de desarrollo o en documentos de política nacional similares. — Se están aplicando estrategias de desarrollo de la iniciativa empresarial en sectores económicos o cadenas de valor que se han seleccionado en función de su alto potencial de creación de empleo. — Se ha creado o fortalecido una asociación nacional o una red de formadores y organizaciones que cuenta con competencias profesionales y recursos para apoyar la puesta en práctica de programas de fomento de la iniciativa empresarial con especial énfasis en el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres y los jóvenes. — Se están aplicando estrategias específicas de desarrollo de la iniciativa empresarial que apoyan a) la transición de las actividades informales hacia la economía formal o b) la reducción de la pobreza en las zonas rurales, en consonancia con la Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, adoptada por la CIT en 2008. Criterio de referencia: 7 Estados Miembros Meta: 14 Estados Miembros, de los cuales 5 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia, 1 en Europa Indicador 3.4: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas que integran los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompañan sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes. — Se están aplicando estrategias de sensibilización, que incluyen la celebración de consultas entre el gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como las empresas multinacionales, en relación con áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales. — Se han establecido políticas dirigidas a atraer inversiones extranjeras directas, con especial atención a las áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales. Criterio de referencia: 0 Meta: 5 Estados Miembros, 1 para cada una de las regiones
¹ Las conclusiones relativas al papel de la OIT, junto a los dos párrafos anteriores sobre el trabajo infantil y sobre la igualdad de género y la agenda para el trabajo decente, se han extraído de <i>La igualdad de género como eje del trabajo decente - Informe de la Comisión de la Igualdad de Género</i> (identificado según número de párrafo), junto a las referencias sobre igualdad de género del marco estratégico del Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013, que aparecen en negrilla para los propósitos del presente Plan de Acción.		

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

138. La OIT apoyará la ampliación de la cobertura de una **seguridad social que tenga en cuenta la perspectiva de género** a través de una estrategia bidimensional que pueda adaptarse a todos los Estados Miembros.
140. ... Se prestará una atención particular al desarrollo de herramientas prácticas y al asesoramiento en materia de políticas, a fin de ayudar a los interesados a poner en práctica políticas y programas de acción nacionales para el lugar de trabajo, especialmente en los sectores económicos en que las medidas relativas a la SST revisten una importancia particular, con miras a dar respuesta a los desafíos que plantean las PYME y la **economía informal, la dimensión de género de la SST** y la prevención en el marco de los sistemas de seguridad social.
141. En épocas de crisis es más acuciante que nunca la necesidad de ayudar a los mandantes a formular políticas de migración laboral que respeten los derechos de los trabajadores, que hagan hincapié en una **protección e integración social que tenga en cuenta la perspectiva de género**, que promuevan una utilización más eficaz de las remesas y de los conocimientos atesorados por los migrantes, y que aseguren un efecto positivo en la economía social.
143. Habida cuenta de que los mayores niveles de exclusión con respecto a la cobertura de la seguridad social, las peores condiciones de trabajo y la mayor incidencia de la pobreza se concentran en los trabajadores de las zonas rurales y de la **economía informal**, en ellos se focalizará la estrategia de la Oficina orientada a ampliar la protección social a todas las personas.

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
54. En relación con la protección social, la OIT debería: a) formular opciones de política para ayudar a los mandantes a perfeccionar los sistemas de seguridad social de modo tal que sean incluyentes y tomen en consideración las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, atiendan a las mujeres en situación vulnerable y ofrezcan opciones de política que ayuden a formalizar a los trabajadores de la economía informal: ...	Resultado 4: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género. 150. La igualdad de género está integrada en todas las etapas de la estrategia sobre seguridad social, desde la recopilación y divulgación de datos de la seguridad social desglosados por sexo hasta el asesoramiento a los mandantes en materia de políticas, en el que se tienen en cuenta las necesidades y situaciones específicas de mujeres y hombres en este ámbito. Se seguirá prestando ayuda a los mandantes en lo relativo a la recopilación, análisis y divulgación de datos desglosados por sexo, a fin de perfeccionar la base de conocimientos para la formulación de políticas. Sobre la base de la segunda edición del informe mundial sobre la seguridad social (World Social Security Report) preparada en 2010-2011, en la que se hace especial hincapié en los distintos medios para acelerar la ampliación de los sistemas de seguridad de los ingresos y la protección de la salud a las mujeres de zonas rurales, se seguirá analizando la eficacia de las políticas de seguridad social en relación con la igualdad de género. La aplicación de políticas relativas al Piso de Protección Social beneficiará especialmente a los trabajadores de la economía informal y sus familias, así como a otros grupos vulnerables que no suelen disponer de una cobertura de la seguridad social adecuada y son frecuentemente víctimas de la discriminación, como las	Indicador 4.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la base de conocimientos e información sobre la cobertura y los resultados de su sistema de seguridad social Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — La información desglosada por sexo sobre la cobertura de la población y/o los gastos en por lo menos cinco de las diez categorías de prestaciones (nueve determinadas en el Convenio núm. 102 más el apoyo a los ingresos en concepto de asistencia social general) está disponible en el país y es accesible al público a través de la Encuesta de Seguridad Social de la OIT/base de datos y/o la plataforma de conocimientos en línea de la OIT sobre la ampliación de la seguridad social. Criterio de referencia: 50 Estados Miembros (respecto de los cuales se dispone de información a partir de 2008). Meta: 16 Estados Miembros, de los cuales 6 en África, 3 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 2 en Asia, 2 en Europa. Indicador 4.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan políticas para mejorar la cobertura de la seguridad social, en particular la de los grupos excluidos

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
	mujeres y hombres migrantes, las embarazadas, las personas expuestas a circunstancias adversas como los desastres naturales, y las mujeres y hombres que viven con el VIH y el sida.	Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Se elabora un plan para ampliar la seguridad social, que se documenta ya sea a través de un libro blanco, el plan nacional de desarrollo, la legislación, los reglamentos gubernamentales o la aplicación de facto de un régimen de seguridad social. — El plan aborda específicamente la cobertura de grupos excluidos en al menos una de las diez categorías de prestaciones. — La formulación de las recomendaciones de la OIT en materia de políticas al gobierno incluye la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Criterio de referencia: 3 Estados Miembros Meta: 9 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia, 1 en Europa
51. ... Por tanto, la perspectiva de género debería ser una parte integrante y un elemento específico del punto sobre el «Trabajo decente para los trabajadores domésticos», que figura en el orden del día de las reuniones de 2010 y 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo. 54. En relación con la protección social, la OIT debería: ... b) elaborar y dar a conocer herramientas y emprender investigaciones para impedir y eliminar el acoso sexual de las mujeres y los hombres, y la violencia contra la mujer en el trabajo; c) tratar de mejorar el conocimiento del principio de igual remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y su aplicación práctica, entre otras cosas, mediante la prestación de asistencia técnica para aplicar métodos de evaluación de los puestos de trabajos objetivos sin sesgo de género;	Resultado 5: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas. 159. Se elaborarán pautas relativas a la aplicación de las nuevas normas internacionales sobre el trabajo doméstico, que desempeñan casi exclusivamente las mujeres y las niñas. A raíz de las conclusiones del segundo informe Global Wage Report sobre el trabajo poco remunerado y su dimensión de género, la labor de seguimiento consistirá en formular propuestas de políticas para dar respuesta a estas cuestiones. Se continuará la cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas, tanto en el plano mundial como nacional, con miras a vincular la protección de la maternidad en el trabajo con el ODM 3 (igualdad de género), el ODM 4 (reducir la mortalidad infantil) y el ODM 5 (mejorar la salud materna) en beneficio de esos objetivos. Por último, se incorporarán los análisis de género basados en datos desglosados por sexo en todos los estudios y orientaciones de políticas de la OIT sobre las condiciones de trabajo, en consonancia con la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada en la 98.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2009).	Indicador 5.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas o aplican estrategias para promover condiciones de trabajo mejores o más equitativas, en particular para los trabajadores más vulnerables. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: — Los mandantes tripartitos adoptan un plan de acción nacional que contiene prioridades clave sobre las condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores más vulnerables. — Se adopta una nueva legislación, reglamentación, políticas o programas nacionales o sectoriales o bien se modifican los existentes para mejorar las condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores más vulnerables, en uno o más ámbitos específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo. — Uno o más mandantes tripartitos llevan a cabo una campaña de divulgación de información o de sensibilización sobre la mejora de las condiciones de trabajo en uno o más ámbitos

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
d) compilar y difundir buenas prácticas sobre la licencia parental y la licencia y las prestaciones de paternidad y de maternidad, y prestar apoyo técnico a los gobiernos para que formulen políticas y leyes eficaces; ... 56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería: ... b) promover la mejora de las tasas de ratificación y analizar los obstáculos que impiden la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y velar por su aplicación efectiva; ...		específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo. — Uno o más mandantes tripartitos aplican una estrategia de formación destinada a mejorar las condiciones de trabajo en uno o más ámbitos específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo. Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2010-2011 Meta: 6 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Europa Indicador 5.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su capacidad institucional para aplicar políticas salariales adecuadas. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: — Se establece o bien se refuerza un mecanismo para el control y la compilación de datos salariales a fin de ampliar o mejorar la disponibilidad de los datos sobre los salarios promedio, el componente salarial, o la desigualdad salarial, u otros nuevos indicadores salariales. — Se adopta una legislación, reglamentación o políticas que mejoran los salarios mínimos (a nivel nacional o sectorial) ya sea que se establezcan por ley o mediante negociación colectiva. — Se adoptan medidas específicas para mejorar la fijación de salarios ya sea en el sector público o en el sector privado, tales como el establecimiento o la revitalización de un órgano tripartito a nivel nacional u otros mecanismos de negociación salarial que funcionen en diferentes niveles.

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
54. En relación con la protección social, la OIT debería: ... f) promover políticas, prácticas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo que contemplen las consideraciones de género.	Resultado 6: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo. 168. La experiencia ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar en consideración la dimensión de género de la SST para lograr que los lugares de trabajo sean más seguros y que sus condiciones sanitarias sean más favorables para todos los trabajadores, y no sólo para aquellos que trabajan en los sectores peligrosos, que son principalmente de sexo masculino. Los estudios relativos a la dimensión de género de la SST llevados a cabo en 2010-2011 y las pautas y recomendaciones en materia de políticas formuladas en este ámbito se utilizarán para orientar su aplicación a escala nacional y en los lugares de trabajo. Los análisis de género seguirán siendo primordiales para el asesoramiento en materia de políticas de SST, al igual que la recopilación y análisis de datos desglosados por sexo, en particular en las estadísticas relativas a los indicadores de SST.	— En el Ministerio de Trabajo o en organizaciones de empleadores o de trabajadores o en instituciones académicas que se ocupan de cuestiones relacionadas con la política salarial se emplea a un grupo de expertos en salarios que han sido formados en el marco de un programa para el fortalecimiento de la capacidad establecido por la OIT. Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2010-2011. Meta: 5 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 2 en Asia, 2 en Europa. Indicador 6.2: Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, aplican programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: — Los Estados Miembros han incorporado las cuestiones de SST en los marcos nacionales de desarrollo o en documentos nacionales de política similares. — Se ha establecido o renovado un mecanismo tripartito nacional para la SST que funciona de forma eficaz (se reúne periódicamente y se formulan recomendaciones al gobierno). — El gobierno, o las organizaciones de empleadores o de trabajadores, diseñan y aplican una estrategia para la divulgación de información, la sensibilización y la formación en materia de SST, a fin de contribuir a poner en práctica programas destinados a mejorar las condiciones de SST, según lo confirman la programación y la asignación presupuestaria a tales efectos, y los informes de actividades al respecto. — Los servicios de inspección del trabajo llevan a cabo inspecciones más eficaces y eficientes para velar por la aplicación de las normas de SST, que se documentan a través de pruebas en informes anuales.

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		— La autoridad competente establece, mejora o mantiene a nivel nacional un registro y análisis, con datos desglosados por sexo, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Criterio de referencia: 5 Estados Miembros, repartidos entre 2 regiones Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 1 en las Américas, 2 en Asia, 2 en Europa
50. Las organizaciones de los trabajadores deberían continuar contribuyendo a la igualdad de género en el lugar de trabajo del siguiente modo: a) mejorando la representación de ... migrantes ...que en su mayoría son mujeres; ...	Resultado 7: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente 178. Las políticas migratorias no son forzosamente neutras por lo que se refiere al tratamiento de las cuestiones de género. En muchos casos, los canales migratorios oficiales sólo ofrecen ocupaciones en las que predominan ya sea los hombres, ya sea las mujeres. La Oficina prestará una atención especial a ésta y otras cuestiones relativas al género en el marco del asesoramiento normativo a los mandantes. En las actualizaciones de las bases de datos sobre buenas prácticas en materia de i) políticas y programas de migración laboral y de ii) integración y no discriminación, se abordarán las cuestiones relativas a la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los trabajadores locales y se ofrecerán orientaciones prácticas para su integración en los lugares de trabajo y las sociedades de destino.	Indicador 7.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas de migración laboral que tienen en cuenta las cuestiones de género para proteger a los trabajadores migrantes y en las que se reflejan el Marco multilateral de la OIT y las disposiciones de las normas internacionales del trabajo pertinentes. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: — Se formula una política que tiene en cuenta la perspectiva de género para mejorar la protección de los trabajadores migrantes, la cual se documenta ya sea a través de la legislación, un plan de desarrollo nacional, reglamentaciones gubernamentales, o un acuerdo bilateral/Memorando de Entendimiento entre el país de origen y el país de destino. — La política aborda específicamente al menos uno de los siguientes ámbitos: aumento de la igualdad de trato y la no discriminación para los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo; contratación segura de los trabajadores migrantes; integración en los lugares de trabajo y sociedades de destino; ampliación de la cobertura de la seguridad social para los trabajadores migrantes; ampliación y mejora de la cobertura de la inspección del trabajo en lugares de trabajo que emplean a trabajadores migrantes; medidas para prevenir que los trabajadores migrantes sean víctimas de la trata y del trabajo forzoso. — Se establecen o renuevan las capacidades ministeriales o interministeriales para administrar la migración laboral y/o un mecanismo nacional tripartito encargado de controlar la

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		aplicación de la política, lo cual se documenta a través de pruebas de reuniones recurrentes. — Se establece o mejora un mecanismo nacional para la compilación y el control de datos actualizados y desglosados por sexo sobre los trabajadores migrantes. Criterio de referencia: 3 Estados Miembros Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia, 2 en Europa Indicador 7.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas y prácticas de migración laboral que tienen en cuenta la dimensión de género y en las que se refleja el Marco multilateral de la OIT a fin de promover el empleo productivo y el trabajo decente para los trabajadores migrantes. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos dos de los criterios siguientes: — Se formula un programa nacional o política que tiene en cuenta la dimensión de género para mejorar el acceso de los trabajadores migrantes al empleo productivo y al trabajo decente, lo cual se documenta a través de un plan de desarrollo nacional, de planes y programas de desarrollo locales o regionales, legislación laboral nacional aplicable a trabajadores migrantes, o legislación y políticas de integración. — La política o programa aborda específicamente por lo menos uno de los siguientes ámbitos: desarrollo de las calificaciones y formación de personal calificado, prevención de la pérdida de calificaciones, reconocimiento de diplomas y competencias; fuga de cerebros; ajuste de los flujos de remesas y/o su utilización productiva; el vínculo entre las remesas y las instituciones financieras socialmente responsables; el empleo productivo de los trabajadores migrantes tras el regreso a su país; el vínculo que existe entre la política de migración y la exigencia de satisfacer las necesidades del mercado de trabajo.

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		— Se establecen o renuevan las capacidades institucionales del gobierno para administrar la política de migración laboral, en particular los servicios eficaces de inspección del trabajo para controlar las condiciones de trabajo decente en los lugares de trabajo de los países de destino. — Se establecen o refuerzan las capacidades institucionales del gobierno para administrar las políticas y los programas destinados a los migrantes que regresan a su país, en particular los servicios de empleo eficaces para la orientación profesional, la colocación y la reintegración en el lugar de trabajo. Criterio de referencia: 3 Estados Miembros Meta: 6 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia, 1 en Europa
54. En relación con la protección social, la OIT debería: ... e) proponer a los gobiernos respuestas al problema del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo, en las que se tengan en cuenta las repercusiones disímiles en las mujeres y los hombres; ...	Resultado 8: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA 188. El instrumento de orientación sobre la integración sistemática del género en las respuestas para el lugar de trabajo sobre el VIH y el sida, que se preparó a lo largo de 2010-2011, se aplicará ampliamente en los programas de formación y en los proyectos de cooperación técnica. La Oficina participará en auditorías de género para asimilar las enseñanzas extraídas e incorporarlas a las iniciativas sobre el VIH y el sida, con miras a aumentar la eficacia de la integración sistemática del género. Se realizarán análisis de género de las propuestas de proyecto sobre el VIH y el sida, y se incluirán indicadores de género en el marco de control y evaluación de los programas de ILO/AIDS. Las cuestiones relativas a los derechos humanos y a la no discriminación serán un aspecto central de la labor de la Oficina orientada a dar efecto a la Recomendación núm. 200.	Indicador 8.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan una política nacional tripartita sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, como parte de la respuesta nacional ante el SIDA. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al criterio siguiente: — Se elabora una política nacional tripartita aplicable en el lugar de trabajo sobre la base del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (la Recomendación sobre el VIH/SIDA, 2010 (núm. 200) se utilizará como guía para las políticas tripartitas aplicables en el lugar de trabajo). Criterio de referencia: 14 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 5 en las Américas y 2 en Europa Meta: 28 Estados Miembros, de los cuales 12 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia, 7 en Europa

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		Indicador 8.2: Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, toman medidas importantes para aplicar en el lugar de trabajo programas relativos al VIH/SIDA. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Se elabora un programa sobre el VIH/SIDA aplicable en el lugar de trabajo y se pone en marcha durante el bienio en al menos cinco lugares de trabajo. — El programa ha sido elaborado por un comité bipartito o tripartito sobre el VIH/SIDA constituido en el lugar de trabajo, e integra los diez principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y contiene medidas específicas para abordar la no discriminación, la igualdad de género, un entorno de trabajo saludable, el diálogo social, la no realización de pruebas de detección y la confidencialidad. Criterio de referencia: 30 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 5 en las Américas, 13 en Asia y 2 en Europa Meta: 17 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 1 en Asia, 2 en Europa

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

196. Durante el bienio 2012-2013, la OIT hará hincapié en el desarrollo de conocimientos y la creación de capacidad mediante la colaboración en el seno de la Oficina y con el Centro de Turín, y a través de alianzas con organizaciones externas, al tiempo que mejorará el intercambio y la difusión de información por medio de Internet, con una atención permanente a las **cuestiones de género**. Concretamente, la Oficina: ...ayudará a las organizaciones de trabajadores a establecer la elaboración de normas y la supervisión de las mismas como elementos centrales para incluir una dimensión social y una reglamentación adecuada en la economía globalizada, reconociendo estas actividades como pilares fundamentales del Programa de Trabajo Decente y como garantes esenciales de los **derechos e intereses de los trabajadores**; ... [y] promoverá el enfoque integrado del trabajo decente en sectores específicos a nivel mundial y nacional, centrándose en la aplicación efectiva de normas del trabajo sectoriales recientes, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la empleabilidad y la **igualdad de género**...

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
48. Los empleadores son conscientes de las ventajas de la igualdad de género, la importancia de la participación femenina en la fuerza de trabajo y la contribución decisiva de las mujeres al desarrollo económico. La igualdad de género permite contar con más y mejores postulantes; ello posibilita un proceso de selección basado en las calificaciones, las competencias, el mérito y los conocimientos especializados, gracias a lo cual se puede lograr una fuerza de trabajo más diversa, productiva y competitiva. 49. Las organizaciones de empleadores pueden contribuir a lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo del modo siguiente: a) representando las ideas de los empleadores en las discusiones de política sobre igualdad de género y en la reforma legislativa; b) estimulando el espíritu empresarial entre las mujeres y preconizando políticas públicas que les permitan convertirse en empresarias, y promoviendo la creación de redes entre las que ya lo son; c) ayudando a sus miembros a implantar en sus empresas políticas y medidas que contemplen las diferencias entre los sexos mediante el intercambio de buenas prácticas, la organización de cursos de formación y talleres, y planes de acción para brindar a las mujeres un mayor acceso a los recursos, los conocimientos y la información;	Resultado 9: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas. 200. Se seguirá trabajando para promover la igualdad y la no discriminación y para ayudar a las organizaciones de empleadores a fomentar la iniciativa empresarial de la mujer y su autonomía económica a través de la creación de instituciones, y de actividades de promoción y formación. La formación destinada a las organizaciones de empleadores en materia de análisis de la información sobre el mercado de trabajo pondrá de relieve la importancia de disponer de datos desglosados por sexo.	Indicador 9.2: Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, crean o refuerzan considerablemente sus servicios para responder a las necesidades de sus miembros efectivos y potenciales. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes. — Se adopta oficialmente un plan presupuestado para ampliar los servicios a las empresas miembros efectivos y potenciales de la organización de empleadores. — La organización de empleadores presta servicios nuevos o mejorados, documentados a través de los registros de servicios (formación, sistemas de información, publicaciones, servicios de consultoría). Criterio de referencia: 40 organizaciones de empleadores Meta: 18 organizaciones de empleadores, de las cuales 4 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 7 en Asia, 2 en Europa

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
d) promoviendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo entre sus miembros, entre otras cosas, mediante actividades de sensibilización, formación y asistencia técnica sobre el derecho a la no discriminación, y en especial, la discriminación por razón de sexo; y e) elaborando códigos de prácticas voluntarios, realizando estudios y velando por que todos los datos recogidos se desglosen por sexo. 55. Respecto del diálogo social y el tripartismo, la OIT debería: ... e) aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para formular programas y políticas de promoción de la igualdad de género en sus estructuras.	Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas 210. La igualdad de género y la lucha contra otras formas de discriminación serán objeto de una incorporación generalizada, en consonancia con el hincapié que en ello hace la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.ª reunión, en 2009. Se dará prioridad a la discriminación contra los migrantes, los pueblos indígenas y las mujeres que sufren de discriminación múltiple, así como al seguimiento de los instrumentos relativos a los trabajadores domésticos y de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), en relación con la estigmatización y la discriminación. Se proporcionarán servicios de formación y asesoramiento para generar conocimientos técnicos especializados en los ámbitos de los contratos precarios y las políticas salariales por una parte, y para facilitar las reformas sindicales y la formación interna de los sindicatos, por otra, con el fin de reforzar la representación de la mujer en los sindicatos, incluido en los niveles de la toma de decisiones.	Indicador 10.1: Número de organizaciones nacionales de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, incluyen el Programa de Trabajo Decente en su planificación estratégica y programas de formación. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — La planificación estratégica y los programas de formación abarcan una o más de las siguientes esferas: normas internacionales del trabajo y derechos sindicales; diálogo social; reducción de la pobreza; salarios; relaciones de trabajo; trabajo infantil; migrantes; igualdad de género; empleo; seguridad social; economía informal; seguridad y salud en el trabajo; VIH/SIDA en el lugar de trabajo; inspección del trabajo; zonas francas industriales, y empleos verdes y decentes. — La planificación y los programas de formación incluyen uno o más de los siguientes elementos: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social; Programa Global de Empleo; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.
50. Las organizaciones de los trabajadores deberían continuar contribuyendo a la igualdad de género en el lugar de trabajo del siguiente modo: a) mejorando la representación de los trabajadores de la economía informal, migrantes, rurales y del servicio doméstico, que en su mayoría son mujeres; b) adoptando medidas concretas para lograr la participación activa de las mujeres en sus organizaciones en todos los niveles y en sus procesos y actividades; c) velando por que la negociación colectiva se aborde teniendo en cuenta la perspectiva de género; d) representando el punto de vista de los trabajadores teniendo presente la perspectiva de género en los debates sobre asuntos tales como la reforma legislativa, la inspección del trabajo, los tribunales y los tribunales del trabajo; e) siguiendo desempeñándose como agentes del cambio para lograr la igualdad de género, mediante la divulgación de información, el aumento de la capacidad y de los conocimientos técnicos sobre igualdad de género en áreas tales como la política del empleo, los programas de formación, el apoyo a la familia, las pensiones y la		

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
seguridad social, la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad y la licencia parental. 55. Respecto del diálogo social y el tripartismo, la OIT debería... e) aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para formular programas y políticas de promoción de la igualdad de género en sus estructuras.		Criterio de referencia: organizaciones de trabajadores en 33 Estados Miembros, de las cuales 6 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 13 en Asia, 5 en Europa Meta: 28 organizaciones de trabajadores, de las cuales 7 en África, 8 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 8 en Asia, 2 en Europa Indicador 10.2: Número de organizaciones de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, logran un mayor respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo a través de su participación en los debates sobre políticas a nivel nacional, regional o internacional Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Las organizaciones de trabajadores contribuyen a uno o más de los siguientes procesos y marcos e influyen en los mismos: mecanismos de control de la OIT; planes nacionales de desarrollo; estrategias de reducción de la pobreza; Programas de Trabajo Decente por País; MANUD, y otros marcos e instituciones multilaterales. — Las normas internacionales del trabajo se incluyen y aplican en la aplicación de los procesos y marcos anteriormente mencionados. Criterio de referencia: organizaciones de trabajadores en 32 Estados Miembros, de las cuales 15 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados árabes, y 8 en Asia Meta: 20 organizaciones de trabajadores, de las cuales 6 en África, 7 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia, 2 en Europa

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
52. En relación con el aumento de los conocimientos y de la capacidad para apoyar la formulación de políticas que tenga en cuenta la perspectiva de género, la OIT debería: d) ... reunir sistemáticamente datos sobre el empleo precario [R198 Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006]; ... 55. Respecto del diálogo social y el tripartismo, la OIT debería: ... d) prestar asistencia técnica a los mandantes en la promoción de relaciones de trabajo decente, mediante la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198); ...	Resultado 11: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces 221. Los sistemas de administración e inspección del trabajo, así como los tribunales, se reforzarán a fin de que puedan hacer cumplir mejor la legislación nacional sobre igualdad de género. Más específicamente, los ministerios de trabajo recibirán asistencia sobre mecanismos para la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo que faciliten la concepción de políticas y la prestación de servicios que respondan a las necesidades de las mujeres y los hombres trabajadores. Sobre la base de la labor iniciada en 2010-2011, se dispensará formación para inspectores del trabajo con el fin de que incorporen el objetivo de la igualdad de género en su labor, promoviendo de este modo los principios de los convenios sobre igualdad de género. La Oficina continuará proporcionando servicios de asesoramiento sobre derecho del trabajo con el fin de asegurarse de que la legislación laboral no tenga un efecto adverso o discriminatorio para las mujeres o los hombres.	Indicador 11.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan sus sistemas de administración del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes. — Se establece o revitaliza un mecanismo de coordinación que en el marco del sistema de administración del trabajo, tiene el cometido de poner en práctica la política laboral nacional a nivel central y descentralizado. — Se adopta una reglamentación que permite al sistema de administración del trabajo ampliar progresivamente sus servicios a los trabajadores y los empleadores de la economía informal. — El sistema de administración del trabajo proporciona asesoramiento técnico y otros servicios, incluso mediante alianzas público-privadas, a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, tal como se documenta en los registros de los servicios prestados (por ejemplo, en registros, sistemas de información, páginas web). — Se mejora la situación jurídica del personal de la administración del trabajo para asegurarse de que los funcionarios públicos gocen de condiciones de servicio que garanticen la estabilidad del empleo y la independencia en el desempeño de sus funciones. Criterio de referencia: 10 Estados Miembros Meta: 9 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia, 1 en Europa Indicador 11.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su sistema de inspección del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: — Se mejora la situación jurídica del personal de la inspección del trabajo para asegurarse de que los funcionarios públicos gocen de condiciones de servicio que garanticen la estabilidad del empleo y la

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
		independencia en el desempeño de sus funciones y un mandato para imponer sanciones (artículo 6 del Convenio núm. 81). — El sistema de administración del trabajo aplica un plan de formación presupuestado para los inspectores del trabajo, con la debida atención a las funciones especiales que pueden asignarse a los inspectores de ambos sexos. — En la administración del trabajo se establece o refuerza un sistema que permita disponer de registros actualizados, y de datos y estadísticas desglosados por sexo, con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo por empresa. — El sistema de administración del trabajo pone en práctica una estrategia para sensibilizar a los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones sobre el papel y el alcance de la inspección del trabajo. Criterio de referencia: 10 Estados Miembros Meta: 11 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 2 en Asia, 2 en Europa Indicador 11.3: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan nuevas leyes laborales o mejoran las existentes, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y en consulta con los interlocutores sociales Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes. — Adopción de códigos del trabajo o de revisiones importantes de las leyes y reglamentaciones laborales que reflejan por lo menos el 50 por ciento de los comentarios de la Oficina. — Se elabora una política nacional relativa a la protección de los trabajadores en el marco de una relación de trabajo de conformidad con el artículo 4 de la Recomendación núm. 198. Criterio de referencia: 2 Estados Miembros Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia, 1 en Europa

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
55. Respecto del diálogo social y el tripartismo, la OIT debería: a) mejorar la participación de la mujer en el diálogo social propiciando su intervención en los mecanismos de adopción de decisiones de ámbito internacional, regional, nacional y local; b) prestar asistencia técnica a las instituciones nacionales de diálogo social para que incorporen la igualdad de género en su trabajo, y reforzar los mecanismos nacionales sobre género, tales como los comités tripartitos sobre igualdad de oportunidades, las comisiones de género de los ministerios de trabajo, y las unidades de la mujer de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; c) adoptar medidas concretas para mejorar la representación de la mujer en todos los niveles, en todas las reuniones de la OIT — incluidas las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo — y elaborar un conjunto de indicadores de género para medir las repercusiones de la evaluación de la estructura sobre el terreno de la OIT sobre los miembros del personal de uno y otro sexo; ... e) aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para formular programas y políticas de promoción de la igualdad de género en sus estructuras. 56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería: ... e) apoyar el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo y los tribunales para que puedan controlar con más eficacia la aplicación de los convenios clave sobre igualdad y las cuestiones de la discriminación por razón de sexo en el trabajo.	Resultado 12: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas 230. La OIT intensificará el apoyo que proporciona a los mandantes para mejorar la representación de las mujeres en las instituciones y mecanismos tripartitos de diálogo social, como los consejos económicos y sociales y los equipos de negociación a todos los niveles, así como la participación activa de las mujeres en estas instituciones. Asimismo, se prestará apoyo para promover la igualdad de género y prácticas de empleo integradoras como cuestiones que se han de tratar en la negociación colectiva y el diálogo social tripartito. Se elaborarán herramientas de formación sobre el diálogo social y la igualdad de género en estrecha cooperación con la Oficina para la Igualdad de Género y el Centro de Turín, que se utilizarán en las actividades de fomento de la capacidad destinadas a los actores del diálogo social en los países.	Indicador 12.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, fortalecen las instituciones y los mecanismos de diálogo social de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes. — Se establecen instituciones tripartitas nacionales de diálogo social o se revitalizan para que dispongan de los recursos humanos y financieros necesarios y funcionen eficazmente (se reúnen periódicamente y toman decisiones comunes) como foros de consulta entre el gobierno y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Ello puede incluir el establecimiento de un procedimiento efectivo de consultas tripartitas entre el gobierno y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores acerca de las normas internacionales del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio núm. 144. Criterio de referencia: 20 Estados Miembros Meta: 12 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia, 3 en Europa

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
52. En relación con el aumento de los conocimientos y de la capacidad para apoyar la formulación de políticas que tenga en cuenta la perspectiva de género, la OIT debería: ... b) apoyar las actividades encaminadas a una formulación más eficaz de las políticas destinadas a grupos vulnerables de mujeres específicos; ... d) aumentar la capacidad de los estadísticos del trabajo y mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo para facilitar datos más fidedignos y desglosados por sexo sobre aspectos tales como... las mujeres que ocupan cargos directivos...	Resultado 13: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector 239. Las cuestiones de género se tratarán sistemáticamente a través de la recopilación y la divulgación de datos desglosados por sexo y del análisis de género en relación con las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo en sectores específicos. Se dará prioridad al análisis del acceso al empleo y las condiciones de trabajo en función del género en sectores en los que tradicionalmente predominan los hombres, como la minería, el petróleo y el gas, y el transporte marítimo. Asimismo, las investigaciones y el desarrollo de conocimientos seguirán respondiendo a la necesidad de promover la igualdad de género en sectores específicos como la pesca, el sector marítimo y el transporte.	

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

245. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo confirman la posición central que las normas internacionales del trabajo y los **principios y derechos fundamentales en el trabajo** ocupan en el mandato de la Organización, a la vez como metas y como parámetros de referencia de la justicia social y de la equidad en el trabajo. Las normas internacionales del trabajo constituyen el **sustrato** de normas y de **derechos** indispensables para el Programa de Trabajo Decente y son también componentes centrales de toda estrategia orientada a fomentar un desarrollo económico y social más equilibrado, como lo confirma el contexto de crisis y trastornos que se observa hoy en muchos sectores de la economía globalizada.
246. La libertad sindical y de asociación, el **derecho** de sindicación y la negociación colectiva son herramientas indispensables para la defensa de los intereses **de las mujeres y los hombres** en el mundo del trabajo. ...
247. Las cuatro categorías de **principios y derechos fundamentales en el trabajo** (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva; abolición del trabajo forzoso; abolición del trabajo infantil; y **no discriminación en el trabajo**) y su promoción cuentan con el apoyo unánime de todos los mandantes de la Organización. La promoción de estos principios y derechos fundamentales ha sido reiterada por las decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en 2010 examinó el seguimiento de la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en adelante, Declaración de 1998)**. Los informes recurrentes, de carácter exhaustivo y analítico, servirán de base para los futuros debates de la Conferencia con respecto a los **principios y derechos fundamentales en el trabajo**. La cooperación técnica contribuirá a avanzar hacia la meta de la ratificación universal de los ocho **convenios fundamentales** para el año 2015, y a mejorar la aplicación de dichos instrumentos.
250. ...La promoción de los **principios y derechos fundamentales con arreglo a la Declaración de 1998** y al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil tiene que efectuarse en sinergia con el programa de desarrollo normativo. ...

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería: ... c) fomentar la ratificación, aplicación y observancia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en particular en los sectores que dan empleo a un gran número de mujeres para realizar trabajos vulnerables y precarios; ... 53. En lo atinente al empleo y a la creación de puestos de trabajo, la OIT debería: ... c) centrarse en proporcionar trabajo decente para las mujeres en las ZFI, en particular promoviendo y vigilando el respeto de la libertad de asociación y de derecho a la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo, con el objetivo de mejorar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de las mujeres, en consulta con los mandantes de la OIT;	Resultado 14: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva 255. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva son fundamentales para dar poder de decisión a las trabajadoras y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Muchos sectores económicos con un alto porcentaje de trabajadoras son excluidos de la legislación nacional pertinente, lo que las deja expuestas a un doble riesgo: la falta de protección jurídica y la privación del ejercicio de derechos esenciales para su empoderamiento. Por consiguiente, se seguirán impulsando actividades de sensibilización sobre el papel de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en la promoción de la igualdad de género y de fortalecimiento de la capacidad para organizar a las trabajadoras en ámbitos con una alta proporción de mujeres, como el sector rural, la economía informal, las zonas francas industriales y el trabajo doméstico, a fin de reducir los actuales déficit en el ejercicio de derechos.	Indicador 14.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la aplicación de los derechos fundamentales relativos a la libertad sindical y de asociación, y a la negociación colectiva. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes, según lo observado por los órganos de control de la OIT o en el marco del mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998. — Se ponen en marcha estrategias y/o programas de sensibilización destinados a los mandantes tripartitos acerca de la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva. — Se ratifican los Convenios núms. 87 ó 98. — Se hacen progresos en el ámbito de las libertades civiles fundamentales de los afiliados a sindicatos o a organizaciones de empleadores. — Se introducen modificaciones en la legislación, la política o la práctica para velar por que los sindicatos y las organizaciones de empleadores puedan registrarse y realizar sus actividades sin restricciones indebidas.

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
d) colaborar con los gobiernos y los interlocutores sociales para velar por la puesta en práctica de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo en las ZFI; ...		— Se establecen o amplían mecanismos para garantizar la protección frente a los actos de discriminación o injerencia antisindicales. — Se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a promover la negociación colectiva. Criterio de referencia: 8 Estados Miembros Meta: 11 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia, 2 en Europa Indicador 14.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, toman medidas significativas para introducir la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva en las zonas francas industriales (ZFI). Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes, según lo observado por los órganos de control de la OIT o en el marco del mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998. — Se ponen en marcha estrategias y/o programas de sensibilización destinados a los trabajadores y los empleadores de las ZFI acerca de la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva. — Se adoptan medidas para permitir a las organizaciones de trabajadores constituirse y llevar a cabo sus actividades en las ZFI. — Se crean o amplían mecanismos destinados a garantizar la protección frente a actos de discriminación o injerencia antisindicales en las ZFI. — Se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a fomentar la negociación colectiva en las ZFI. Criterio de referencia: 2 Estados Miembros Meta: 2 Estados Miembros, de los cuales 1 en los Estados árabes, 1 en Asia

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
35. La OIT cuenta con una base normativa sólida para su labor en la erradicación del trabajo infantil. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) instan a la adopción de medidas inmediatas contra las peores formas de trabajo infantil, tales como la utilización de niñas o niños menores de 18 años de edad en modalidades de trabajo forzoso u obligatorio; los conflictos armados; la prostitución, la producción de pornografía o representaciones pornográficas; y el tráfico de drogas; y trabajos que probablemente afecten su salud, seguridad y moral. El Convenio núm. 182 estipula específicamente que los Estados Miembros deberán tener en cuenta la situación particular de las niñas. En consecuencia, es preciso hallar formas concretas en las que los Estados Miembros podrían realizar una tarea más eficaz al reflejar las diferencias entre los varones y las niñas y la situación especial de las niñas en sus planes de acción contra el trabajo infantil.	Resultado 15: Se elimina el trabajo forzoso 264. Se seguirán estudiando las importantes dimensiones de género del trabajo forzoso, sobre la base de los conocimientos acumulados hasta la fecha. Para ello, es necesario abordar el hecho de que los hombres y los niños, así como las mujeres y las niñas, adolecen de vulnerabilidades específicas ante el trabajo forzoso y la trata de personas, y por lo tanto tienen necesidades específicas por lo que se refiere a las medidas de prevención y rehabilitación. Entre los documentos de política se incluirá un análisis de género de los enfoques presentados. Algunos grupos, como los inmigrantes en situación irregular, los pueblos indígenas y las minorías, forman parte de sectores de población especialmente vulnerables al trabajo forzoso. Por lo tanto, una prioridad consistirá en fortalecer los mecanismos de vigilancia y control normativo/cumplimiento establecidos para prevenir el trabajo forzoso en los ámbitos donde pueden presentarse múltiples formas de discriminación en el trabajo, tales como el sector del trabajo doméstico.	Indicador 15.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica políticas, programas o actividades específicos para mejorar la aplicación de los convenios, los principios y los derechos relativos a la erradicación del trabajo forzoso. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes: — Se ratifican los Convenios núms. 29 ó 105, o bien los órganos de control toman nota con satisfacción o interés de los progresos registrados en la aplicación de los convenios pertinentes. — Se adoptan o se modifican en el plano nacional una legislación, una política o un plan de acción para erradicar el trabajo forzoso, se incluye la erradicación del trabajo forzoso entre las prioridades de la política nacional de desarrollo o se implanta una estructura institucional encargada de dirigir o coordinar la acción contra el trabajo forzoso. — Según la documentación disponible, ha aumentado el número de acciones judiciales y condenas contra las personas que imponen trabajo forzoso. — Se establecen o fortalecen sistemas para permitir que quienes han sido víctimas del trabajo forzoso, inclusive de la trata de personas, cuenten con una asistencia apropiada en función de sus necesidades. — Se establecen o fortalecen sistemas para facilitar datos e información actualizados y desglosados por sexo acerca del trabajo forzoso y proponer soluciones para erradicarlo. Criterio de referencia: 8 Estados Miembros Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia, 2 en Europa

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería: ... d) prestar asistencia técnica para mejorar la legislación y las políticas nacionales de conformidad con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), e integrar las consideraciones de género en los métodos para combatir las peores formas de trabajo infantil; ...	Resultado 16: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas 273. Aprovechando los resultados positivos que se han logrado en ejercicios anteriores, se seguirá prestando una atención primordial al estudio de la situación de las niñas. También se establecerán nuevos programas destinados a abarcar el mayor número posible de niños entre 15 y 17 años que realizan trabajos peligrosos. A medida que los países vayan aplicando la resolución de 2008 relativa a la recopilación de estadísticas sobre el trabajo infantil, se dispondrá de mejores datos, desglosados por sexo, sobre las diferentes tareas y condiciones a que se ven expuestos los niños y las niñas que trabajan; estos datos se utilizarán para diseñar intervenciones destinadas a detectar los sitios donde se emplea mano de obra infantil y evaluar su impacto.	Indicador 16.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan importantes medidas sobre políticas y programas para erradicar el trabajo infantil en conformidad con lo dispuesto en los convenios y recomendaciones de la OIT. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a uno de los criterios siguientes: — Uno o más mandantes de la OIT adoptan o aplican políticas, programas y/o planes de acción a fin de ponerse en conformidad con las normas internacionales del trabajo que tienen por objeto prohibir y erradicar el trabajo infantil. — Uno o más mandantes de la OIT aplican medidas de duración determinada para eliminar con carácter de urgencia las peores formas de trabajo infantil. — En las políticas y programas pertinentes en materia de desarrollo, asuntos sociales o lucha contra la pobreza se incluyen las preocupaciones relativas al trabajo infantil, teniéndose en cuenta la situación específica de las niñas. — Por intermedio de organizaciones o agrupaciones intergubernamentales económicas y sociales de nivel mundial, regional o subregional se adoptan y promueven políticas para abordar el trabajo infantil Criterio de referencia: 32 Estados Miembros en 2008. Meta: 34 Estados Miembros, de los cuales 12 en África, 12 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 4 en Asia, 4 en Europa Indicador 16.2: Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas encaminadas a adoptar o modificar su legislación sobre el trabajo infantil o a reforzar su base de conocimientos en la materia.

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería:	Resultado 17: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: — Se ratifica el Convenio núm. 138 o bien el Convenio núm. 182. — Los órganos de control de la OIT han tomado nota con satisfacción o con interés de los progresos registrados en la aplicación de los convenios pertinentes. — Se establecen o fortalecen mecanismos y sistemas capaces de suministrar datos e información actualizados y desglosados por sexo que den cuenta de la situación de los niños que trabajan. — Los mandantes y/u otros interlocutores nacionales emprenden actividades focalizadas de recopilación y análisis de datos y de investigación para ampliar la base de conocimientos sobre el trabajo infantil y dejar constancia documental de las enseñanzas adquiridas. Criterio de referencia: 42 Estados Miembros en 2008. Meta: 46 Estados Miembros, de los cuales 13 en África, 12 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 14 en Asia, 5 en Europa
a) luchar, mediante un plan de acción práctico, por la ratificación universal y aplicación efectiva del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); ...	282. La discriminación por motivo de género sigue tan extendida en el mundo del trabajo que las actividades específicas que se realicen en el marco de este resultado contribuirán a la labor intersectorial que se lleve a cabo para incorporar la igualdad de género en todos los demás resultados, y se coordinarán estrechamente con la Oficina para la Igualdad de Género. En consonancia con la resolución sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente, aprobada en 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.ª reunión, la ratificación de los	Indicador 17.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica leyes, políticas, programas o actividades específicos a fin de mejorar la aplicación de los convenios , los principios y los derechos relativos a la no discriminación . Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos dos de los cuatro primeros criterios siguientes, más al último criterio: — Se ratifican los Convenios núms. 100 ó 111, o bien los órganos de control toman nota con satisfacción o con interés de los progresos realizados en la aplicación de los convenios pertinentes.

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
	Convenios núms. 100 y 111 seguirá siendo una prioridad, y cuando esa ratificación se haya producido, se brindará apoyo para el seguimiento de las observaciones formuladas por los órganos de control. La eficacia práctica de la ratificación será reforzada por una mayor capacidad de los jueces, inspectores del trabajo y funcionarios gubernamentales para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato. Al abordar la cuestión de las diversas formas de discriminación, será esencial adoptar la perspectiva de género puesto que, a menudo, la discriminación por motivos de género se ve agravada por otras formas de discriminación.	— Se adoptan o se modifican leyes, políticas, planes de acción y/o programas para ponerlos en conformidad con las normas internacionales sobre la no discriminación. — Uno o más mandantes ponen en marcha una estrategia de sensibilización acerca de la no discriminación. — Se constituye o se fortalece un órgano nacional encargado de tratar las cuestiones de igualdad. — Se pone en práctica un plan de desarrollo de capacidades para los funcionarios competentes en la aplicación efectiva y/o la promoción de las leyes y políticas sobre la no discriminación. — Se refuerzan los sistemas con el fin de facilitar datos actualizados y desglosados por sexo sobre la no discriminación. Criterio de referencia: 2 Estados Miembros Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia, 1 en Europa
56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería: ... b) promover la mejora de las tasas de ratificación y analizar los obstáculos que impiden la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y velar por su aplicación efectiva...	Resultado 18: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo 292. Las normas internacionales del trabajo constituyen un medio esencial para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en relación con todos los trabajadores. Se tratará de lograr este objetivo en relación con el resultado 17. Se prestará especial atención a la promoción de la ratificación y aplicación de los convenios puestos de relieve por la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia de 2009 (Convenios núms. 156, 175, 177 y 183, así como los Convenios núms. 100 y 111). Los órganos de control de la OIT considerarán con gran atención la integración de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, lo que habrá de contribuir a	Indicador 18.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, incorporan los principios y derechos contemplados en las normas internacionales del trabajo a marcos de asistencia para el desarrollo y a otras iniciativas importantes. Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al criterio siguiente: — Las normas internacionales del trabajo pertinentes se reflejan en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la evaluación común para los países, o marcos análogos. Criterio de referencia: 6 Estados Miembros Meta: 5 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 1 en Europa

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo		
CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
	garantizar que tanto las mujeres como los hombres disfrutan de igualdad de acceso a las prestaciones derivadas de unas normas actualizadas. Por ejemplo, al proceder a la aplicación de los convenios relativos a la inspección del trabajo, en particular el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), se prestará especial atención a la representación de las mujeres entre el personal de la inspección del trabajo. En el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores y en el contexto de la aplicación del Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), la Oficina seguirá promoviendo la eliminación de las restricciones impuestas al trabajo subterráneo específicamente basadas en el género, e invitará a los Estados Miembros que hayan ratificado este Convenio a denunciarlo en favor del más moderno Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).	Indicador 18.4: Número de Estados Miembros que cuentan con un programa de trabajo decente por país que incluye un componente normativo entre las prioridades nacionales establecidas por los mandantes tripartitos Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: — Se incluyen actividades para atender a los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto a los convenios ratificados. — Se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales y prioritarios. — Se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de otras normas actualizadas tomando en cuenta las prioridades nacionales fijadas por los mandantes tripartitos. Criterio de referencia: 19 Estados Miembros Meta: 15 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 6 en Asia, 2 en Europa

Coherencia de las políticas – Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales

298. *En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se destaca que, para que el trabajo decente tenga máximo impacto, los esfuerzos encaminados a promover los cuatro objetivos estratégicos, incluidas las cuestiones transversales de la **igualdad de género y la no discriminación**, deberían formar parte de una estrategia global e integrada. ...*

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
13. Como se afirmó en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, esto es, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo aplicados, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo, son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, y la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de esos objetivos. Por consiguiente, los esfuerzos encaminados a lograr que la igualdad de género forme parte de la esencia del trabajo decente deberían ser de carácter integral. 51. Al poner en práctica la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, la Organización debería mejorar su política y programa de trabajo destinados a promover la igualdad de género como elemento esencial del trabajo decente. Las actividades se basarán en la ventaja comparativa que las normas internacionales del trabajo y su estructura tripartita proporcionan a la OIT. El enfoque político debería ser integral, y contemplar la promoción de los derechos, el trabajo decente y productivo, la protección social y el diálogo social... 52. En relación con el aumento de los conocimientos y de la capacidad para apoyar la formulación de políticas que tenga en cuenta la perspectiva de género, la OIT debería... a) mejorar su programa de investigación y su base de conocimientos sobre cuestiones emergentes, en especial en el contexto de la crisis económica mundial, para ir detectando las nuevas tendencias y modalidades en el mundo del trabajo, así como los vínculos entre el rendimiento económico, la justicia social y la igualdad de género. Ello supone hacer un uso más sistemático de datos desglosados por sexo a fin de que sirvan de referencia al formular las políticas y en los nuevos mecanismos de vigilancia para hacer un seguimiento de los logros	Resultado 19: Los Estados Miembros Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales 302. Los estudios y análisis pondrán de relieve los vínculos existentes entre la eficiencia económica, la justicia social y la igualdad de género. Se promoverá un uso más sistemático de datos desglosados por sexo en los esfuerzos de creación de capacidad respecto de los indicadores de trabajo decente, y se especificarán tanto para las mujeres como para los hombres los efectos relativos a los resultados en materia de trabajo decente. Al movilizar las alianzas internacionales, inclusive con organismos del sistema de las Naciones Unidas, el FMI, el Banco Mundial, el G-8 y el G-20, en la promoción de la coherencia de las políticas se incorporarán de modo sistemático los objetivos de la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo. Estos objetivos también se incluirán en las iniciativas de movilización de recursos y en el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica, en colaboración con los donantes.	Indicador 19.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, sitúan el objetivo del trabajo decente como un elemento cada vez más central de la formulación de políticas Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos dos de los cuatro primeros criterios siguientes, más al último criterio: — Se adopta la generación de oportunidades de trabajo decente como objetivo político general de la estrategia nacional de desarrollo junto con otras prioridades nacionales. — La ejecución de un Programa de Trabajo Decente por País integrado respalda la aplicación de la estrategia nacional de desarrollo. — Los programas nacionales o sectoriales en ámbitos tales como la educación, la salud, la igualdad de género, el comercio, las finanzas, el desarrollo empresarial, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza integran aspectos del trabajo decente. — Se perfeccionan los servicios estadísticos con el fin de mejorar la medición de los progresos logrados en la consecución de los objetivos del trabajo decente de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 160. — La elaboración de la estrategia global de desarrollo incluye la celebración de consultas con los mandantes de la OIT de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 144. Criterio de referencia: 0 Meta: 10 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia

Coherencia de las políticas – Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2012-2013 declaración de resultados y texto estratégico que la acompaña sobre «igualdad de género y no discriminación»	Programa y Presupuesto 2012-2013 indicadores
en materia de igualdad de género, y utilizar indicadores clave sobre discriminación por razón de sexo en el mundo del trabajo y presupuestación que tenga en cuenta las cuestiones de género; el objetivo de la recolección de datos debería estar bien definido a fin de que dichos datos se utilicen de manera precisa y productiva; f) utilizar las auditorías participativas de género de la OIT como herramienta para evaluar el avance hacia la igualdad de género, y divulgar las buenas prácticas derivadas de su aplicación; ... h) hacer participar plenamente a los interlocutores sociales en la formulación de los PTDP, y velar por que participen en mayor medida en la ejecución de los mismos; esos programas han de formularse con una perspectiva de género y especificar la forma en que los resultados previstos afectarán a las mujeres y los hombres. 57. Al movilizar las alianzas internacionales para promover la igualdad de género, la OIT debería: a) promover la coherencia entre las políticas en relación con las cuestiones del trabajo decente y la igualdad de género en el plano internacional, en particular en el sistema de las Naciones Unidas y con el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, el G8 y el G20; b) fortalecer las alianzas en áreas de interés mutuo con grupos e instituciones regionales, como la Unión Europea y la Unión Africana, para que haya un intercambio de los conocimientos de que se dispone sobre igualdad de género en el mundo del trabajo; c) incluir de modo sistemático el objetivo de la igualdad de género en las disposiciones que supongan la movilización de recursos, el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica, en colaboración con los donantes; y d) promover las ventajas del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en todo el sistema de las Naciones Unidas.		

Anexo I

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 materia de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género ¹. Con ella se completa la circular núm. 6/493, de 6 de octubre de 1993, sobre la igualdad de oportunidades 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 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

¹ Política definida así en las conclusiones acordadas (1997) del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC): «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».

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 entre los 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 dicha 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 II

Introducción al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015

A continuación se indican las referencias relacionadas con el género (identificadas con el número de párrafo con los términos relevantes **en negrita** a los efectos del presente Plan de Acción) extraídas de la introducción del Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2010-2015, así como una referencia a su sección II relacionada con un enfoque integrado de la incorporación del trabajo decente.

5. La visión subyacente al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015... parte de la experiencia de que los mandantes tripartitos de la OIT pueden avanzar, por separado y conjuntamente, y como Organización, para ofrecer trabajo decente y condiciones de trabajo humanas a todos los **trabajadores y trabajadoras**.

16. En la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2005, los Jefes de Estado y de Gobierno declararon, entre otras cosas, lo siguiente: «Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las **mujeres** y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio»¹.

25. [En referencia a la sección titulada «La OIT en 2015»]. Al término del período de planificación, la OIT atenderá mejor las necesidades de sus mandantes y hará efectiva la Declaración sobre la Justicia Social mediante el logro de la siguiente visión: ... [en la que] se refuerza el sistema de normas de la OIT, mediante procedimientos más eficientes, transparentes y efectivos, para apoyar con la autoridad necesaria la consecución del objetivo del trabajo decente para las **mujeres** y los **hombres** en todo el mundo...

32. La **igualdad de género** y la **no discriminación** son fundamentales para lograr el trabajo decente para todos y son un elemento central de los cuatro objetivos estratégicos. En la estrategia propuesta para cada resultado en los documentos del Programa y Presupuesto, se explicará la manera de incorporar la **igualdad de género** y la **no discriminación** en la consecución del resultado correspondiente.

74. En la Declaración sobre la Justicia Social se hace hincapié en que, para obtener un máximo de impacto de los cuatro objetivos estratégicos, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente. Al margen de los [18 resultados que se acaban de definir] se ha establecido un resultado adicional que se centra en promover la coherencia entre las políticas, las alianzas y los resultados de trabajo decente en los Estados Miembros a través de un enfoque integrado de la incorporación del trabajo decente.

¹ Documento A/RES/60/1, párrafo 47.

Anexo III

Extracto de la sección «Obtención de resultados en materia de igualdad de género» del Programa y Presupuesto para 2012-2013

308. La resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la 98.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, proporciona orientaciones estratégicas para la futura labor de la Oficina encaminada a incorporar la igualdad de género en los cuatro objetivos estratégicos, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

309. El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 para toda la Oficina, que se ajusta plenamente al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, da seguimiento a la recomendación formulada por el Consejo de Administración a fin de dar cuenta de los esfuerzos realizados por la Oficina para aplicar las conclusiones contenidas en la resolución e incorporar la igualdad de género en sus actividades operativas. En el Plan se utiliza un enfoque de gestión basada en los resultados para fortalecer la capacidad interna en materia de género, y con tal finalidad se definen insumos, productos, resultados y plazos, y se establece una estructura de rendición de cuentas clara con respecto a los resultados en las áreas de la dotación de personal, las estructuras institucionales y las cuestiones sustantivas. El apoyo que ha de prestarse a la Red de Género de la OIT es un elemento importante para lograr los resultados previstos en el Plan.

310. Las estrategias relativas a los resultados del Programa y Presupuesto para 2012-2013, los indicadores de resultados pertinentes y los criterios de medición correspondientes, también reflejan los esfuerzos realizados por la Oficina para dar cumplimiento a las conclusiones. Entre las medidas concretas se mencionan la realización de actividades de promoción, la elaboración de materiales de divulgación y la creación de capacidad para los mandantes. La labor destinada a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en el bienio 2012-2013 se basará en las políticas y programas aplicados con éxito en 2010-2011, y los reforzará. Dicha labor tomará también en cuenta las enseñanzas extraídas de las actividades de promoción de la igualdad de género realizadas en los últimos bienios.

311. De conformidad con la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, el apoyo a la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales en relación con la igualdad de género seguirá siendo una prioridad. Se prestará especial atención a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en materia de no discriminación. En las áreas de la protección de la maternidad y la igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares se realizará un estudio comparativo con el fin de identificar las mejores prácticas y las perspectivas de ratificación. Este estudio abarcará la legislación y las políticas públicas (incluidas las políticas de prestación de cuidados destinadas a los trabajadores con responsabilidades familiares), así como la responsabilidad social de las empresas y la negociación colectiva. Se elaborarán materiales de sensibilización y se emprenderán campañas con ese fin. Se reforzará la capacidad de los servicios de inspección del trabajo y de los tribunales laborales para aplicar los principios de igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres y garantizar la aplicación efectiva de los cuatro convenios correspondientes. Se apoyará la difusión y promoción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

312. La persistente desigualdad de género en las modalidades de empleo tiene sus raíces en gran parte en las percepciones y creencias de la sociedad con respecto de la condición y el papel de la mujer en diversas esferas de la vida. Un aspecto importante de la labor será el desarrollo de una base de conocimientos para la formulación de políticas públicas y la prestación de asistencia técnica a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los ámbitos del empleo y el empoderamiento económico. En comparación con los hombres, las mujeres enfrentan desventajas con respecto al acceso a la formación y al empleo y en el propio mercado de trabajo, y su situación se deterioró aún más durante la última crisis económica. Se observa una clara brecha de género en las tasas de actividad, de empleo y de desempleo, y en la incidencia de la informalidad y la precariedad. Además, persisten fenómenos como la segregación profesional, lo que explica la concentración de mujeres en los escalones más bajos de la jerarquía ocupacional en algunos países. Todo ello explica por qué sigue habiendo una brecha de género en términos de ingresos y por qué hay una gran proporción de mujeres entre las personas más pobres. En el bienio 2012-2013, los esfuerzos se centrarán en el análisis comparativo de las políticas de empleo con objeto de identificar buenas prácticas y formular recomendaciones que respalden la puesta en

práctica del Pacto Mundial para el Empleo. Se espera que estas recomendaciones ayuden a los países a avanzar hacia la igualdad de género y mejorar la calidad de los empleos de las mujeres.

313. Una de las principales causas de las desigualdades de género en el mercado de trabajo es la persistencia de una división de género del trabajo que atribuye a las mujeres la responsabilidad principal en la prestación de cuidados. Esto incide en la distribución del tiempo de trabajo de los hombres y las mujeres en lo que respecta a las responsabilidades laborales y familiares, y se refleja en una menor cobertura de la protección social para las mujeres y una tasa de pobreza más alta entre las mujeres. En 2012-2013 los esfuerzos se centrarán en la elaboración de recomendaciones destinadas a promover el empoderamiento económico de las mujeres a través del Piso de Protección Social y el fortalecimiento de la perspectiva de género en el debate sobre el Piso de Protección Social. Se procederá al análisis comparativo de los programas de transferencias en efectivo para identificar las experiencias que permitan superar la pobreza de manera sostenible dotando a las mujeres con las capacidades necesarias para que puedan ocupar empleos de calidad en el mercado de trabajo.

314. Sin la participación activa de los interlocutores sociales no será posible poner en práctica el Plan de Acción de la OIT sobre la Igualdad de Género. Por ello, se reforzará la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a efectos de incorporar la dimensión de género en sus propios programas y en la negociación colectiva. Asimismo, se promoverá el establecimiento de mecanismos tripartitos de diálogo social que promuevan la igualdad de género. Con tal finalidad, se identificarán y compartirán buenas prácticas nacionales. También se elaborarán materiales de formación y difusión en colaboración con el Centro de Turín.

315. El fortalecimiento institucional de los mandantes como requisito previo para avanzar hacia la igualdad de género es otro de los puntos que figuran en la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente. En consecuencia, se seguirán aplicando las auditorías de género participativas y se elaborarán nuevas herramientas de formación. Asimismo, se desplegarán renovados esfuerzos para la movilización de recursos extrapresupuestarios con el fin de garantizar una aplicación más generalizada de las auditorías de género participativas en las instituciones que las soliciten, en particular entre los mandantes.

316. Se prestará particular importancia al desarrollo de una base de conocimientos con el propósito de establecer sólidos cimientos para la creación de políticas públicas, respaldadas por datos empíricos. Ello permitirá que la Oficina participe en los grandes debates mundiales y nacionales sobre igualdad de género en el mundo del trabajo y respalde la adopción de recomendaciones de política. Este enfoque está en consonancia con las prioridades de la política de investigación y publicaciones de la OIT establecidas por el Director General en 2007 y se aplicará en estrecha colaboración entre la sede y las regiones. En este marco, el apoyo prestado a las oficinas nacionales de estadística se coordinará con los sectores correspondientes para permitir la recopilación de los datos necesarios y el procesamiento de los mismos desglosados por sexo. También se avanzará en la elaboración de indicadores de trabajo decente que tengan en cuenta la dimensión de género.

317. Un área importante de la labor se llevará a cabo en relación con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, con los que se reforzará la colaboración en los planos nacional, regional y mundial, en particular con ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer), en el marco de la estrategia de los programas unificados de las Naciones Unidas «Una ONU». Se llevarán a cabo esfuerzos similares con los organismos multilaterales. Las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores y los ministerios nacionales encargados de los asuntos laborales recibirán formación sobre la incorporación de las cuestiones de género en el mundo del trabajo, así como también sobre la manera de emprender un diálogo eficaz en materia de políticas con los equipos de las Naciones Unidas en los países, especialmente en el ámbito de la vinculación de los Programas de Trabajo Decente por País con los procesos del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

318. La Oficina también se propone reforzar el tratamiento de las cuestiones relativas a la igualdad de género en el marco de las actividades de cooperación técnica.

319. Se seguirán diseñando y aplicando Programas de Trabajo Decente por País que tengan en cuenta la perspectiva de género.