ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

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

Fase I: Armonizada con el Programa y Presupuesto
para el bienio 2010-2011

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

ISBN 978-92-2-323436-2 (impreso)
ISBN 978-92-2-323437-9 (web)

Primera edición 2010

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.

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

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

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

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice

Página

1. Finalidad 1

2. Destinatarios y beneficiarios 1

3. Gestión basada en los resultados para el área de igualdad de género: antecedentes, metodología y estructura 1

4. Alcance, con inclusión de la coherencia, la coordinación, la gestión de los conocimientos y el fomento de capacidades 3

5. Resultados programáticos relacionados con el género 4

   Cuadro I. Interrelación entre las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2009 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, y el texto relativo al género del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 6

6. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina 42

   Cuadro II. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina: dotación de personal, sustancia y disposiciones institucionales 43

7. Rendición de cuentas y responsabilidad 50

8. Recursos humanos y financieros 53

9. Supervisión, presentación de informes, inspección y evaluación 53

Anexos

I. Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo 55

II. Documento del Consejo de Administración (GB.306/3/2) sobre el seguimiento de la adopción por la Conferencia de la Resolución de la CIT celebrada en 2009, relativa a la igualdad de género, con el punto para decisión adoptado 58

III. Selección de ejemplos de la evolución lograda y las lecciones extraídas durante el Plan de Acción anterior, 2008-2009 66

IV. Introducción al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 69

V. Prioridades regionales incluidas en el Programa y Presupuesto para 2010-2011 70

VI. Auditorías participativas de género 74

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 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. En noviembre de 2009, el Consejo de Administración decidió que se diera seguimiento a la Resolución y las Conclusiones de la CIT (véase el anexo II) [1]. El Plan de Acción refleja la naturaleza transversal de la igualdad de género, de conformidad con la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa [2], y con el Pacto Mundial para el Empleo [3], recientemente adoptado. Al elaborar este Plan de Acción se ha procurado aprovechar las lecciones aprendidas y el progreso logrado en el marco del Plan de Acción anterior para el período 2008-2009 (véase el anexo III).

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 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 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, a quienes se guiará en la tarea de incorporar el 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 para el área de 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

[1] Cuestiones planeadas en la 98.ª reunión (2009).

[2] *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.

[3] *Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo*, adoptado por la 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009.

(véase el anexo IV). A ello se debe que las consultas celebradas a finales de 2009 en toda la Oficina (con la participación del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín) se centraran en la vinculación entre el Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 y las Conclusiones de la CIT de 2009 [4]. En las consultas fueron definiéndose las prioridades y actividades comunes para plasmar las Conclusiones en la práctica. Las reuniones permitían ir recabando las exigencias de los mandantes, de conformidad con lo previsto en los planes de trabajo basados en los resultados.

Recuadro 2
Incorporación del género

La finalidad de la incorporación, que consiste en el proceso de evaluar las consecuencias de toda acción planificada sobre las mujeres y sobre los hombres, es lograr la igualdad entre un sexo y el otro. 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 entre 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, incluso con los Directores de Oficina de Actividades para los Empleadores y 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 responsables ante el 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 de la elaboración del presente Plan de Acción al Sindicato del Personal.

En el cuadro I figura la relación entre las Conclusiones de la CIT de 2009 y los resultados programáticos (véase la sección 5 que figura más adelante). El cuadro II, relativo a los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género (véase la sección 6 que figura más adelante) fue elaborado sobre la base de las discusiones celebradas a principios de 2010 con las unidades de la Sede y las oficinas exteriores con «competencias fundamentales» respecto de los indicadores pertinentes.

[4] 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 (ILC98-PR13-141-Sp.doc), Ginebra, 2009.

4. Alcance, con inclusión de la coherencia, la coordinación, la gestión de los conocimientos y el fomento de capacidades

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 de 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 clave 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 (por sus siglas en inglés, 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» [5]. En la Declaración de 2006 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas se reafirma la determinación de «promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas por considerarlas imprescindibles para lograr el desarrollo sostenible … [y] promover y proteger todos los derechos humanos de la mujer, garantizando para ello, entre otras cosas, el acceso en pie de igualdad al empleo pleno y productivo y al trabajo decente» [6]. En la Declaración también se subraya la necesidad de un uso congruente de la incorporación, y de medidas y mecanismos dotados de suficientes recursos.

En el Plan de Acción también se toman en consideración los procesos que tienen lugar en todo el sistema de las Naciones Unidas, como el enfoque «Unidos en la acción», de creación de equipos de las Naciones Unidas en los países; y la propuesta de centrar en una sola entidad la gestión de la problemática de la igualdad de género [7]. Es importante remarcar que el Plan se basa en la declaración de la Comisión de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos (por sus siglas en inglés, CEB), titulada «Política sobre la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer en todo el ámbito de las Naciones Unidas: prioridad a los resultados y el impacto» [8]. En la declaración de la Comisión se

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

[6] *Proyecto de declaración ministerial de la serie de sesiones de alto nivel presentado por el presidente del Consejo, sobre la base de consultas oficiosas*, aprobado por el Consejo Económico y Social (E/2006/L.8), Nueva York, 2006.

[7] Detalles propuestos en el Informe del Secretario General de las Naciones Unidas: *Propuesta general de creación de la entidad de igualdad de género y empoderamiento de la mujer* (A/64/588), Nueva York, 2010. Véanse también los párrafos 33-34 de *The ILO and the multilateral system,* 307th Session of the Governing Body (GB.307/4/Rev.), Geneva, 2010.

[8] Segundo período ordinario de sesiones, Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos (CEB/2006/2), en francés e inglés, Nueva York, 2006.

explica la estrategia de incorporación de la perspectiva de género y sus seis elementos principales: rendición de cuentas; gestión basada en los resultados en materia de igualdad de género; supervisión mediante el seguimiento y la evaluación, las auditorías y la presentación de informes; recursos humanos y financieros; fomento de la capacidad; y coherencia, coordinación y gestión de los conocimientos y la información.

Al elaborar el presente Plan de Acción también se tuvieron en cuenta otros documentos sobre políticas. Además de las Conclusiones de la CIT de 2009, se incorporan las cuestiones de género determinadas en la sección «Prioridades regionales» de los programas y presupuestos (véase el anexo V, donde figura el Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011). Para trazar las áreas relativas a la dotación de personal se tuvo en cuenta la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos para 2010-2015 [9], y para trazar el área sustancial de la investigación, la política de la OIT en materia de investigaciones y publicaciones [10]. Se acata así lo que el Consejo de Administración instruyera en cuanto a que la metodología para la ejecución de todo plan de acción y todo taller de fortalecimiento de la capacidad, celebrado de manera conjunta o tras la celebración de consultas con el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, se ajustaría a la Estrategia de la OIT en materia de conocimientos [11]. La cooperación técnica seguirá siendo un instrumento importante para promover los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta la decisión del Consejo de Administración de 2005 sobre la incorporación de la perspectiva de género en todo el ámbito de la cooperación técnica [12] y las preguntas de orientación sobre igualdad de género del *Manual de Cooperación Técnica de la OIT* [13].

5. Resultados programáticos relacionados con el género

En el cuadro I incluido más adelante figuran los resultados programáticos relacionados con el género para el período 2010-2011, cruzados con las Conclusiones de la CIT de 2009. Con ello se da continuidad a lo previsto por la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2010 en relación con un documento [14] en el que se esbozara el enfoque y las modalidades propuestas en este Plan de Acción. En dicho cuadro, en negrillas figuran los textos clave sobre género extraídos de los resultados e indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011, según un análisis de los indicadores basado en las prioridades sustanciales y cruciales en materia de género definidas por el Consejo de Administración. Entre estas prioridades cabe señalar, sin limitarse a ellas, las

[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 (GB.306/PFA/12/2), Ginebra, 2009.

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

[11] *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 (GB.306/PFA/12/3), Ginebra, 2009.

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

[13] *Manual de Cooperación Técnica de la OIT*, versión 1, Ginebra, 2006 (a revisarse en 2010).

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

siguientes: la discriminación; la igualdad; los derechos; los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM); la brecha salarial entre mujeres y hombres; la protección de la maternidad; el trabajo a tiempo parcial; el horario de trabajo; el empleo atípico y el empleo precario, la relación de empleo; la economía informal; la organización del trabajo; el cuidado de los niños; la licencia de paternidad y de maternidad; las responsabilidades familiares; las zonas francas industriales (ZFI); y los trabajadores domésticos.

Cuadro I. Interrelación entre las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2009 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, y el texto relativo al género del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 [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

*133. … La Oficina promoverá la **igualdad de oportunidades** para las **mujeres** y los **hombres** utilizando a tal efecto la actual lista de verificación en materia de **género**, herramienta que abarca todos los ámbitos de política del PGE*

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico	Programa y Presupuesto 2010-2011 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** 135. La creación de oportunidades de empleo productivo y decente para las **mujeres** y los **hombres** requiere alcanzar un crecimiento económico sostenido… 136. [La estrategia] permite seguir de cerca las tendencias en la **economía informal** y evaluarlas, y respalda la adopción de medidas normativas encaminadas a facilitar la transición **hacia la economía formal**… La estrategia apoya las inversiones y las iniciativas tanto públicas como privadas [referencia en el resultado 1] e incluye una **perspectiva de género**… 137. … [La promoción de inversiones en infraestructura basadas en el uso intensivo de mano de obra es un elemento importante de la estrategia, por lo que se prestará especial atención a lograr el incremento del contenido laboral de la inversión pública y privada en infraestructura] se hará a través de la reorientación de las políticas fiscales, del fortalecimiento de la gobernanza en los procesos de licitación y contratación, de la promoción de las competencias profesionales y la iniciativa empresarial entre los pequeños subcontratistas del sector nacional de la construcción, y de la integración de los **derechos** y otros aspectos del Programa de Trabajo Decente en estas políticas y procesos. Se intensificará la labor en el ámbito de las micro finanzas para promover el empleo productivo, el trabajo decente y las **oportunidades de obtener ingresos,** en consonancia con el enfoque aprobado por la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración en marzo de 2005…	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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009 Meta: 8 Estados Miembros 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.

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 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.	139. Las políticas y los enfoques que la OIT impulsa se sustentan en la promoción del respeto de los **derechos** y del diálogo social por lo que atañe a la formulación de políticas alternativas… 140. La **integración** sistemática de enfoques de **igualdad de género** y de **empleo no discriminatorio** en las políticas nacionales y sectoriales se regirá por la **dimensión de género** del marco de aplicación del PGE. A nivel nacional, se promoverá por medio del fortalecimiento del compromiso de los mandantes y de su capacidad de movilización, lo que comprenderá el fomento de una planificación presupuestaria que favorezca el **equilibrio de género** mediante actividades con alto coeficiente de empleo. Se seguirá utilizando la información sobre el mercado laboral para disponer de datos de **seguimiento desglosados por sexo,** tanto a nivel mundial como a nivel regional y nacional. 141. [Las respuestas de política utilizadas para impulsar un crecimiento integrador y con gran capacidad de generación de empleo] se incluye la modificación sustancial de las políticas macroeconómicas, comerciales y financieras y su impacto, el desarrollo de medios de diagnóstico del empleo y de iniciativas focalizadas a nivel nacional y sectorial, la comprensión de los mecanismos que generan **informalidad** y el diseño de políticas para facilitar la **transición hacia el sector formal,** las estrategias de inversión en infraestructuras con alto coeficiente de empleo y las iniciativas basadas en los vínculos entre el cambio climático, la fuerza de trabajo y los empleos verdes.	I— 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 5 Estados Miembros. 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. Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 7 Estados Miembros. 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.

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
		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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 5 Estados Miembros. 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.** — 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 6 Estados Miembros.

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 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: … *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. 150. La experiencia muestra que los países que han logrado mejorar la empleabilidad de las **mujeres** y los **hombres** y la productividad de las empresas son los que alcanzan un equilibrio entre la oferta y la demanda de formación en el mercado de trabajo actual, aseguran la **igualdad de oportunidades** en el acceso a la formación inicial y el aprendizaje a lo largo de la vida, y se preparan para afrontar los cambios previstos a nivel ocupacional e industrial. 155. Por otra parte, prestar una atención prioritaria a las **cuestiones de género** es especialmente importante para las actividades sobre el aprendizaje, la formación de base comunitaria y el reconocimiento de las competencias adquiridas informalmente … La orientación en materia de políticas para mejorar las condiciones de trabajo en el aprendizaje informal incluye actividades de formación sobre SST, **sensibilización ante el problema del VIH/SIDA** y acceso a las prestaciones de la seguridad social … La oferta abundante de servicios de formación de buena calidad ayuda a los sectores de la fuerza de trabajo que suelen tropezar con actitudes **discriminatorias** a la hora de tratar de participar [al crecimiento de industrias emergentes]. 157. … [Las prioridades de investigación incluyen] mejorar los sistemas de aprendizaje informal para potenciar la empleabilidad de los jóvenes de **ambos sexos**…	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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales al menos 3 en África. 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

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
		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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 15 Estados Miembros, de los cuales al menos 6 en África.
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. 164. … Se han aprendido las lecciones siguientes: … — … Es absolutamente crucial que se facilite la **transición de las actividades informales hacia la economía formal,** mediante la introducción de mejoras en la productividad y la calidad del empleo… 165. Las empresas sostenibles respetan los **principios y derechos fundamentales en el trabajo** y las normas internacionales del trabajo, y fomentan buenas relaciones entre los trabajadores y los empleadores en el lugar de trabajo como medio importante para aumentar la productividad y la creación de trabajo decente… 166. La estrategia presta una atención central a las necesidades de la **economía informal** y de grupos que, como los jóvenes y las **empresarias,** tropiezan a menudo con diversos obstáculos normativos y reglamentarios, así como con prejuicios culturales que socavan sus esfuerzos por crear y desarrollar una empresa. Por ello, un aspecto crucial de la estrategia consiste en instaurar una cultura empresarial entre estos grupos y darles apoyo para hacer	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

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	realidad su potencial. 169. La estrategia prevé diversos medios de información, recursos, formación y asistencia técnica para los mandantes, en los siguientes ámbitos: — Reformas jurídicas, normativas y de política que favorezcan el desarrollo de un entorno propicio para las empresas sostenibles, y promuevan el respeto de los **derechos de los trabajadores** y la **igualdad de género**…	para reducir la pobreza, adoptada por la CIT en 2008. Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 10 Estados Miembros. 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). Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 5 Estados Miembros.

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 *La igualdad de género como eje del trabajo decente - Informe de la Comisión de la Igualdad de Género* (identificado según número de párrafo), junto a las referencias sobre igualdad de género del marco estratégico del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011. Las referencias a la igualdad de género del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 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

*176. La OIT apoyará la rápida extensión de la cobertura de la seguridad social que incluya la **dimensión de género,** promoviendo el consenso tripartito en relación con políticas destinadas a aplicar las disposiciones de normas existentes a través de un régimen básico de prestaciones para todos los necesitados.*

*177. Para ello es necesario intensificar el control y el intercambio de información de las consecuencias de la crisis mundial en los principales aspectos de la vida laboral, incluidos los salarios y el **tiempo de trabajo,** y formular y divulgar conjuntos de políticas prácticas y fáciles de usar para promover mejores **condiciones de trabajo** y **más equitativas.***

*179. La OIT ayudará a los mandantes a formular políticas basadas en los **derechos** y que tengan en cuenta las **cuestiones de género** para proteger e integrar a los trabajadores migrantes, y mejorar la gobernanza de la migración laboral, en colaboración con otras organizaciones internacionales.*

*180. Se utilizarán plenamente las posibilidades que ofrece el mundo del trabajo para responder a la **pandemia del SIDA,** centrándose en fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos. Los fondos recaudados a nivel mundial permitirán apoyar los Programas de Trabajo Decente por País relativos al **VIH** a fin de contribuir a garantizar lugares de trabajo seguros, saludables y sostenibles.*

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico	Programa y Presupuesto 2010-2011 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.** 182. Se reconoce cada vez más que la función de las prestaciones de la seguridad social en el fomento del desarrollo socioeconómico nacional es uno del medio clave para promover el logro de los **ODM** relacionados con la pobreza y la salud y conseguir que la globalización sea justa y **equitativa**. Desde 2006, en todo el mundo se está apoyando cada vez más la posición política de la OIT de que el crecimiento de los países puede ser **equitativo** — esto es, prever algún tipo de protección social desde las primeras fases de desarrollo — como se refleja en la Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de 2006, en las conclusiones de la reunión de Ministros de Trabajo del G8 celebrada en Dresde en 2007 y en la Declaración de la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas de febrero de 2008. 186. En primer lugar, se ampliará la Encuesta de Seguridad Social y su base de datos en línea conexa se pondrán a disposición de más mandantes e investigadores, y se utilizarán para controlar la eficacia de las políticas de seguridad social, en particular, en lo que respecta a los progresos logrados en materia de reducción de la pobreza, ampliación de la cobertura, **equidad**, **igualdad de género** y	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 al menos a dos de 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: 20 Estados Miembros, de los cuales al menos 5 en África y 2 en cada una de las demás regiones. 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** Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes:

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
*176. La OIT apoyará la rápida extensión de la cobertura de la seguridad social que incluya la **dimensión de género,** promoviendo el consenso tripartito en relación con políticas destinadas a aplicar las disposiciones de normas existentes a través de un régimen básico de prestaciones para todos los necesitados.*		
*177. Para ello es necesario intensificar el control y el intercambio de información de las consecuencias de la crisis mundial en los principales aspectos de la vida laboral, incluidos los salarios y el **tiempo de trabajo,** y formular y divulgar conjuntos de políticas prácticas y fáciles de usar para promover mejores **condiciones de trabajo** y **más equitativas.***		
*179. La OIT ayudará a los mandantes a formular políticas basadas en los **derechos** y que tengan en cuenta las **cuestiones de género** para proteger e integrar a los trabajadores migrantes, y mejorar la gobernanza de la migración laboral, en colaboración con otras organizaciones internacionales.*		
*180. Se utilizarán plenamente las posibilidades que ofrece el mundo del trabajo para responder a la **pandemia del SIDA,** centrándose en fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos. Los fondos recaudados a nivel mundial permitirán apoyar los Programas de Trabajo Decente por País relativos al **VIH** a fin de contribuir a garantizar lugares de trabajo seguros, saludables y sostenibles.*		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	no discriminación y eficacia de la ejecución.	

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	187. [Uno de los tres principales productos de análisis] consistirá en una nueva edición del informe sobre la situación de la seguridad social en todo el mundo, que se centrará en distintas formas de acelerar la ampliación de los sistemas de seguridad de los ingresos y la protección de la salud a las **mujeres** de zonas rurales… El tercer producto consistirá en un conjunto integral de herramientas para la elaboración de modelos analíticos que ayuden a los mandantes a examinar la viabilidad financiera y fiscal de las prestaciones de la seguridad social y su posible incidencia en la pobreza y la **desigualdad.** 189. … La Oficina proporcionará asesoramiento sobre el diagnóstico social, jurídico, financiero, económico, actuarial y fiscal de los sistemas nacionales vigentes de la seguridad social, y la planificación de medidas de la seguridad social para ampliar la cobertura a los **grupos excluidos** (en particular, las **mujeres** y los trabajadores migrantes).	— 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 3 Estados Miembros.
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	Resultado 5: Las **mujeres** y los **hombres** disponen de **condiciones de trabajo** mejores y más **equitativas.** 192. … En los últimos decenios, la globalización, el crecimiento económico y la desreglamentación del mercado de trabajo	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

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
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; *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; …	han entrañado a menudo una mayor **informalidad,** una creciente **desigualdad de los ingresos,** y la polarización de los **horarios de trabajo,** que afectan negativamente a los trabajadores, a sus familias y la sociedad en general… 193. … Además, la necesidad de herramientas prácticas está entrañando una expansión de la metodología del Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE) en nuevos ámbitos como los salarios, el **tiempo de trabajo** y la **protección de la maternidad**… 194. La estrategia fundamental para cada resultado será proporcionar **investigaciones** e **información** de alta calidad y **desglosadas por sexo,** identificando las tendencias recientes y políticas eficaces para orientar el contenido de la política nacional… 195. … Las discusiones que tendrán lugar en las reuniones de la CIT de 2010 y 2011 en relación con la elaboración de normas para el **trabajo doméstico** aportarán una contribución muy visible al Programa de Trabajo Decente… 196. La promoción de convenios actualizados sobre las condiciones de trabajo, incluido el **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156),** aportará una importante contribución al fortalecimiento de la igualdad de género. Se desplegarán esfuerzos para velar por que el mundo del trabajo se convierta en un importante punto de partida para el logro del **ODM 5** sobre la reducción de la **mortalidad materna.** Además, se incorporarán los **análisis de género** basados en **datos desglosados por sexo** en todos los estudios y orientaciones de política sobre las condiciones de trabajo y empleo. 198. … Se realizarán investigaciones orientadas a las políticas sobre nuevas formas de **organización del trabajo** y las consecuencias para la calidad del empleo, las cuestiones relacionadas con la **conciliación entre la vida familiar y laboral como la licencia parental** y los **servicios de guardería,** y otras cuestiones…	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 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: 5 Estados Miembros. 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 dos de los criterios siguientes: — Se establece o bien se refuerza un mecanismo para el control

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	200. Se seguirá cooperando a nivel mundial y nacional con las organizaciones internacionales, como el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la OMS, sobre cuestiones relacionadas con la **protección de la maternidad**… 201. Se redoblarán los esfuerzos de comunicación en relación con la **protección de la maternidad** y el **equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales**.	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. — 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 2008-2009. Meta: 3 Estados Miembros.
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. 207. … Las prioridades de los mandantes muestran que se requieren orientaciones simples y prácticas sobre cómo establecer medidas de política en materia de SST, los vínculos con los programas nacionales de desarrollo y empleo, y sobre determinados sectores y temas prioritarios, como los **factores específicos de género,** relacionados con el mundo del trabajo en constante evolución. 210. Analizar la **dimensión de género** en la seguridad y salud en el trabajo tiene consecuencias para las estrategias de prevención y formulación de políticas, y el reconocimiento	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 dos 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

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	de la diferencia y diversidad es indispensable para promover lugares de trabajo más seguros y resultados más saludables para todos los trabajadores. Los **análisis de género** se incorporarán en la orientación de políticas sobre SST. Se promoverá la compilación y el análisis de **datos desglosados por sexo,** en particular en lo que respecta al registro y la notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales. 211. Entre las esferas en que es necesario seguir avanzando figura la **dimensión de género** de la SST, la extensión a la **economía informal,** y la orientación sobre la notificación y el seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales…	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. — La autoridad competente establece, mejora o mantiene a nivel nacional un registro y análisis, con d**atos desglosados por sexo,** de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 10 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones.
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 217. … Además, las alianzas con otras organizaciones y organismos internacionales que se ocupan de la migración son útiles para divulgar los mensajes de la OIT, y en particular para garantizar que se preserva el **enfoque** de la migración laboral **basado en los derechos.** 219. Con el fin de proteger a los trabajadores migrantes, el apoyo que la Oficina presta a los mandantes se centrará en fortalecer la capacidad para crear instituciones y formular **legislación y políticas** para los trabajadores migrantes que tengan en cuenta **las cuestiones de género**… Se prestará asistencia para controlar los procesos de contratación, los **derechos de los trabajadores** migrantes y las condiciones de empleo, vinculando las políticas de migración a las políticas del mercado de trabajo, abordando la seguridad social de los migrantes, considerando los posibles efectos negativos de la migración laboral, y promoviendo la	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

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	reintegración de los trabajadores migrantes en los mercados de trabajo de los países de origen tras su regreso… 220. Se incrementará la ayuda proporcionada a los mandantes para la protección de las **trabajadoras migrantes** empleadas en ocupaciones específicas como el **trabajo doméstico,** así como para lograr la **igualdad de trato** y la integración en los lugares de trabajo y las sociedades de destino. Las **investigaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género** podrían abarcar la compilación de datos sobre qué ocupaciones están abiertas a las **mujeres migrantes,** y si existe una **neutralidad de género** en cuestiones como el reconocimiento de diplomas y la cobertura de la seguridad social. 221. Se apoyará la compilación, el análisis, la divulgación y la utilización de estadísticas sobre la migración laboral, y se alentará a los Estados Miembros a que reúnan **estadísticas desglosadas por sexo** a fin de facilitar el **análisis con una perspectiva de género.** El módulo de estadísticas desarrollado por la OIT, que se ha de incorporar en las encuestas de los hogares, se utilizará a tal efecto… 223. … Las alianzas se ampliarán a las organizaciones regionales y subregionales, lo que permitirá que los organismos de las Naciones Unidas y el sistema multilateral en general, con inclusión de la OIM, apoyen el enfoque transversal y **basado en los derechos** de la OIT…	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 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 5 Estados Miembros. 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

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
		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. — 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 5 Estados Miembros.
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.** 226. Si bien las últimas informaciones muestran que la **epidemia del VIH/SIDA** se está estabilizando en todo el mundo, la incidencia de la actual crisis económica pudiera invertir esta tendencia si no se previenen nuevas infecciones. Las **estructuras** y **redes** formales e **informales** de **mandantes** tripartitos y los **lugares de trabajo** brindan la oportunidad de proporcionar **información que tiene en cuenta la dimensión de género** sobre prevención, acceso al tratamiento, cuidados y servicios de apoyo y que puede llegar a todos los trabajadores y extenderse a sus hogares y comunidades. 227. La contribución de la OIT a la **respuesta al VIH/SIDA** ha	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 menos a dos de los criterios siguientes: — 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 (en el caso de que la Conferencia adopte una **norma sobre el VIH/SIDA** en su reunión de junio de 2010, dicha norma se utilizará como guía para las políticas tripartitas aplicables en el lugar de trabajo). Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	mostrado resultados tangibles y contribuido al logro del ODM 6 que consiste en combatir el **VIH/SIDA** y otras enfermedades para 2015. A título de ejemplo, cabe mencionar el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, en las empresas privadas y en el sector público, para aplicar principios fundamentales y utilizar el diálogo social a fin de cambiar las actitudes, lo que da lugar a una menor discriminación de los trabajadores que han contraído el **VIH** y a un aumento de prácticas sexuales más seguras. La incorporación del **VIH/SIDA** en otros programas de la OIT y la colaboración intersectorial produjo resultados concretos, como la formación de jueces del trabajo en África sobre cuestiones jurídicas relacionadas con el **VIH/SIDA.** El fortalecimiento de la colaboración con los mandantes tripartitos, asociados de las Naciones Unidas y otras partes interesadas no pertenecientes a las Naciones Unidas (como la Unión Africana) contribuyó a la redacción de **políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.** La movilización de recursos a nivel mundial y local fue un éxito. 228. Otras enseñanzas extraídas de anteriores bienios han mostrado que se precisa una mayor información, orientación política y fortalecimiento de la capacidad para sensibilizar acerca de las consecuencias sociales y económicas del **SIDA** y sus repercusiones en el trabajo y el empleo. Además, hay más lugares de trabajo que están interesados en adoptar **políticas y programas relacionados con el VIH/SIDA**… 229. La estrategia exige una colaboración intersectorial ya que la **pandemia del VIH/SIDA** amenaza cada uno de los aspectos del Programa de Trabajo Decente. Una nueva **norma sobre el VIH/SIDA** — que ha de adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo en 2010 — tratará de ampliar y reforzar las **respuestas al SIDA** en el mundo del trabajo, incluso en lo que respecta al problema persistente de la estigmatización y discriminación, y orientará la labor futura de la OIT en este ámbito. 230. A nivel nacional, si bien el objetivo final es establecer un	resultados de 2008-2009. Meta: 50 Estados Miembros, de los cuales al menos 10 en África, 5 en Asia y en las Américas, 3 en Europa y 2 en los Estados árabes. 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 al menos a dos de 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 10 Estados Miembros.

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	programa sobre el VIH/SIDA en cada lugar de trabajo, el programa apoyará a sus mandantes para que formulen **políticas** nacionales tripartitas **sobre el VIH/SIDA** en el lugar de trabajo, con miras a integrarlas en las **estrategias** nacionales **sobre el SIDA.** Esto es esencial para la planificación general y la sostenibilidad de la **respuesta del mundo del trabajo al VIH/SIDA.** 231. La región a la que se prestará más atención seguirá siendo África, y se intensificará la prevención en todas las regiones, para apoyar las solicitudes de los mandantes y a los países en los que el **VIH/SIDA** es una prioridad en el programa de trabajo decente por país. 232. Uno de los principios rectores de la labor de la OIT en relación con el **VIH/SIDA** es la **igualdad de género** porque la **desigualdad de género** a nivel social, económico y cultural alimenta la **pandemia del SIDA.** La dimensión de **género/comportamiento de la pandemia** se seguirá teniendo en cuenta en la formulación de **políticas y programas relativos al VIH/SIDA** y en la **formación conexa.** Asimismo, guarda relación con el compromiso del Director General de «reforzar las actividades destinadas a lograr la **autonomía de la mujer** a través del trabajo y las actividades para luchar contra el **VIH/SIDA** en el lugar de trabajo», a fin de lograr el **ODM 3** (Promover la **igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer**). 233. El programa se seguirá centrando en ampliar la base de conocimientos de la OIT sobre el **VIH/SIDA** y su incidencia en el mundo del trabajo… 234. Las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo en todas las regiones permiten a los mandantes y a las empresas formular y aplicar **programas** y **políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.** El reto consiste en garantizar la sostenibilidad más allá de la duración de los proyectos, lo que exige que se preste apoyo a los mandantes para que puedan acceder a fuentes de financiación, en particular el Fondo Mundial, como parte de	

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	las estrategias nacionales para abordar el **VIH/SIDA** en el mundo del trabajo. 235. Desde 2001, la OIT ha colaborado periódicamente con patrocinadores y la Secretaría de ONUSIDA en planes conjuntos así como para aplicar y evaluar la respuesta multisectorial al **VIH/SIDA**… 237. El programa seguirá reforzando su estrategia de comunicación, que se centrará en eventos clave como el **Día Mundial del SIDA, eventos internacionales sobre el SIDA,** la elaboración de vídeos y de otras herramientas, y la divulgación de información. 238. El **VIH/SIDA** está estrechamente vinculado a las **desigualdades** económicas y la pobreza. La crisis económica mundial agravará la pobreza y afectará negativamente a los programas sociales y de empleo, lo que podría favorecer la propagación de la **epidemia** si no se previenen nuevas infecciones. 239. Existe a veces cierta renuencia a abordar el **VIH/SIDA** ante otras prioridades, en particular en los países de baja prevalencia. Esto se puede solucionar mediante la integración de los **mensajes preventivos y la formación** sobre el **VIH/SIDA** en otras actividades de la OIT.	

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

242. La labor se centrará en las prioridades siguientes: …

*— fortalecer las capacidades y los recursos de las administraciones del trabajo, haciendo especial hincapié en el reconocimiento de la **relación de trabajo** y en la inspección del trabajo;*

*— promover relaciones laborales adecuadas a través de mecanismos eficaces de diálogo social, el reconocimiento y aplicación efectivos de la libertad sindical y de asociación y del derecho a la negociación colectiva, y la eliminación de la **discriminación** en el empleo y la ocupación;*

*— promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, sobre todo en la promoción del diálogo social sectorial y de la aplicación de normas, directrices y repertorios de recomendaciones prácticas para un determinado sector, y mejorar la base de conocimientos sobre las **zonas francas industriales** mediante la cooperación en toda la Oficina;…*

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico	Programa y Presupuesto 2010-2011 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. 247. Las herramientas y publicaciones que se han elaborado recientemente sobre cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo, tales como el **trabajo y la familia,** la **maternidad**, el envejecimiento, las pequeñas y medianas empresas y la economía informal, se complementarán con herramientas y materiales de formación nuevos… 253. Se realizarán esfuerzos especiales para ayudar a las organizaciones de empleadores a atender las necesidades concretas de las **mujeres** empresarias, así como de las pequeñas y medianas empresas…	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 dos 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009 Meta: 15 organizaciones de empleadores.

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 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.		
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 seguridad social, la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad y la licencia parental.	Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas. 257. … Se prestó especial atención a la **igualdad de género** y la promoción del trabajo decente, inclusive en las **zonas francas industriales,** así como al **empleo** de [los jóvenes, **hombres y mujeres**] **basado en los derechos.** 263. Abordar las preocupaciones y las expectativas de los **trabajadores jóvenes** [**hombres** y **mujeres**] y garantizar su plena participación en los sindicatos son tareas esenciales. El reconocimiento de la **relación de trabajo,** la promoción de relaciones laborales adecuadas y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo contribuirán al logro de este objetivo. 264. También se prestará especial atención a cuestiones tales como la mejora de la gobernanza global a través de la constitución de alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas y del establecimiento de vínculos entre el comercio y la inversión y las normas del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, el **VIH/SIDA** en el lugar de trabajo, las prácticas sostenibles en materia de medio ambiente y los empleos verdes, la responsabilidad social de la empresa, incluido el diálogo social global basado en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, el trabajo infantil y el trabajo forzoso.	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 al menos a dos de 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. Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009.

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
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.	265. La incorporación de la **perspectiva de género** en las actividades sindicales exige transformar las actitudes y culturas, tener presentes los puntos de vista y las preocupaciones de las **mujeres**, y hacerlos visibles en todos los aspectos del trabajo. 266. La Oficina de Actividades para los Trabajadores garantizará la **incorporación** de la **perspectiva de género** en todos los niveles de sus políticas y programas. Las **trabajadoras** precisan especial ayuda para organizarse y estar representadas en sectores en los que son mayoría, en los que trabajan con contratos precarios y en los que los sindicatos todavía no están suficientemente representados (tales como la **economía informal,** las **zonas francas industriales,** los trabajadores migrantes y las formas atípicas de empleo). Este programa ayudará a los sindicatos a promover la participación de las **mujeres** en todos los niveles de la toma de decisiones y las funciones de dirección. Para ello, se recurrirá ampliamente a las **auditorías de género.** 267. La promoción del respeto de la **diversidad** y la aplicación de medidas eficaces para luchar contra el racismo y la xenofobia en el lugar de trabajo y en el mercado de trabajo ocupará un lugar destacado en el programa de esta Oficina. Se realizarán campañas para luchar contra la **discriminación** y las condiciones de vida y de trabajo, abusivas e injustas, que suelen padecer las **mujeres,** los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias en todo el mundo. 268 … Se elaborarán una serie de productos de divulgación, por ejemplo uno sobre los **trabajadores domésticos.** 269. Se confeccionarán herramientas y productos mundiales sobre temas tales como los **trabajadores domésticos,** la crisis alimentaria y el desarrollo rural y los empleos decentes y verdes.	Meta: 30 organizaciones de trabajadores, de las cuales al menos 6 en África, en Asia y en las Américas, y 2 en Europa y en los Estados árabes. 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 al menos a dos de 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 20 organizaciones de trabajadores, de las cuales al menos 4 en África, en Asia y en las Américas, 2 en Europa y 1 en los Estados árabes.

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 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. 271. Durante 2008-2009, se hizo hincapié en el fortalecimiento de la capacidad de las principales instituciones de la administración del trabajo (ministerios de trabajo, inspecciones de trabajo y servicios de empleo) a fin de que pudieran prestar servicios eficaces a los empleadores y los trabajadores y a sus respectivas organizaciones en los ámbitos del empleo, la legislación laboral, la seguridad y salud, las relaciones laborales y la **no discriminación**… 272. … Al mismo tiempo, los ministerios encargados del trabajo, el empleo y los asuntos sociales a menudo no tienen la capacidad ni la autoridad ni los recursos necesarios para poner en práctica **políticas apropiadas** que tengan en cuenta las **cuestiones de género** para regir de manera eficaz el mercado de trabajo… 273. La OIT se basará en los logros pasados y actuales e intensificará sus esfuerzos para proporcionar a los Estados Miembros el apoyo necesario para hacer frente al desafío que supone la actualización y aplicación de las leyes y políticas laborales, con inclusión de una **perspectiva de igualdad de género** en el marco de la aplicación de los programas de trabajo decente por país y de la Declaración sobre la Justicia Social… 274. … Se prestará apoyo a las administraciones del trabajo para la elaboración de estrategias que abarquen a los trabajadores de la **economía informal** de conformidad con el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). También se sensibilizará a dichas administraciones con respecto a la necesidad de formular y poner en práctica **políticas laborales nacionales** que tengan en cuenta las **cuestiones de género.**	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 (sobre la base de resultados anteriores). Meta: 10 Estados Miembros, al menos 1 en cada región. 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.

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	277. A fin de apoyar el asesoramiento en materia de políticas que se preste a los Estados Miembros se utilizarán herramientas tales como la guía sobre la terminación de la relación de trabajo, la Guía sobre legislación del trabajo y la guía anotada a la **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).** Esto facilitará la tarea de adaptar la legislación laboral a fin de proporcionar una mejor protección jurídica a los trabajadores y de contar con una reglamentación apropiada de la **relación de trabajo.**	— 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 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 (sobre la base de resultados anteriores). Meta: 8 Estados Miembros, al menos 1 en cada región. 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 dos 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.

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
		Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 5 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones.
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. 281. … [Durante 2008-2009] se realizaron esfuerzos para establecer **mecanismos eficaces** que incorporaran las **consideraciones de género** en relación con la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de conformidad con las normas internacionales del trabajo. 283. … Además, la existencia de convenios colectivos no significa necesariamente que se aborde el problema de las **desigualdades de género** en el mercado de trabajo. 285. … El diálogo social tripartito debería convertirse en el instrumento para la búsqueda de consensos sobre las estrategias y políticas de desarrollo nacional y en una herramienta para la promoción de la **igualdad de género** en el mercado de trabajo. 287. … [Un programa de investigación sobre las tendencias laborales] se pondrá en marcha un programa de investigación sobre las tendencias en las relaciones laborales, que se sustente en datos **desglosados por sexo** cuando sea posible. Este programa debería ampliar la base de conocimientos de la Oficina y servir de base para la asistencia técnica en la promoción de la negociación colectiva en distintos niveles…	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 al menos a dos de 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 (sobre la base de resultados anteriores). Meta: 10 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones.

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
CIT 2009 Conclusiones	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 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. 295. Teniendo en cuenta las particularidades sectoriales, se prestará una atención continua a las cuestiones presentes en los cuatro objetivos estratégicos, tales como la seguridad y salud, el trabajo infantil, la responsabilidad social de la empresa, las condiciones de trabajo y la **igualdad de género.** La labor relativa al **VIH/SIDA** se centrará en sectores para los que no se hayan elaborado todavía directrices específicas, tales como las existentes para la construcción, el transporte y la minería. 298. [Las investigaciones] analizarán las interrelaciones existentes entre los **derechos,** el empleo, la protección social y el diálogo social en sectores económicos clave… Se recopilarán **estadísticas desglosadas por sexo** sobre las condiciones de empleo y de trabajo en determinados sectores, empezando por el turismo y la pesca.	

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

*307. El protagonismo de la libertad sindical y de asociación, y del derecho de negociación colectiva está anclado en la Declaración [de la justicia social] y es manifestación del reconocimiento estratégico del elemento clave del enfoque basado en los **derechos,** a fin de que tanto las **mujeres** como los **hombres** que trabajan puedan reivindicar colectivamente el cumplimiento efectivo de sus **derechos**…*

*308. El consenso alcanzado sobre **los derechos fundamentales** en el trabajo es en general sólido y abarca las cuatro categorías, ya que además de la libertad sindical y de asociación, y el derecho de negociación colectiva, recalca la necesidad de eliminar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la **discriminación** en el trabajo. Se seguirán promoviendo los **convenios fundamentales** a fin de progresar hacia el objetivo de una ratificación universal para 2015, según propuso el Director General en el informe que presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008 con el título Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva.*

*310. … [El mecanismo de control de la OIT] permite verificar los progresos logrados en la aplicación tanto de los **convenios fundamentales** como de los que no lo son … El mecanismo de control y el de seguimiento de la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo** (Declaración de 1998) funcionan en sinergia y son esenciales para determinar los progresos registrados en la aplicación de los principios y normas relativos a la libertad sindical y de asociación, así como los déficit que en este ámbito han de corregirse.*

*311. La OIT seguirá apoyándose en gran medida en los órganos de control, el mecanismo de seguimiento de la **Declaración de 1998,** la Declaración sobre la Justicia Social y las alianzas estratégicas establecidas en el sistema de las Naciones Unidas y con otras organizaciones para fomentar una mayor comprensión de los problemas, encontrar soluciones a los mismos, y ayudar a los mandantes a crear un entorno en el cual se respeten plenamente los **derechos fundamentales** y otras normas internacionales pertinentes.*

CIT 2009 Conclusiones	Programa y Presupuesto 2010-2011 Marco estratégico	Programa y Presupuesto 2010-2011 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 liberad 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. 312. La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva son **derechos humanos** indispensables para la democracia y el desarrollo socioeconómico. Representan innegablemente la piedra angular de la OIT, como lo evidencia la importancia que revisten los principios correspondientes en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, en la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** y su seguimiento, de 1998, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. 314. En la práctica existen todavía trabas que coartan la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 — en particular en lo relativo a los trabajadores vulnerables del sector agrícola y de las **zonas francas industriales,** así como a los **trabajadores domésticos** y migrantes. Esas trabas redundan a menudo en importantes **deficiencias en materia de derechos** para las **mujeres**…	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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 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; …	315. La Oficina procurará sobre todo consolidar los progresos logrados y velar por que se avance en el reconocimiento **de los derechos fundamentales de los trabajadores** (sobre todo los de las categorías vulnerables arriba mencionadas), de los empleadores y de sus organizaciones a organizarse y a llevar a cabo sus actividades, especialmente en el marco de la negociación colectiva, libremente y sin injerencia ni **discriminación**…	— 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: Se establecerá sobre la base de los informes de la Comisión de Expertos y del seguimiento de la **Declaración de 1998** que se realicen en 2008-2009. Meta: 10 Estados Miembros. 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.**

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
		Criterio de referencia: Se establecerá en 2010 sobre la base de las respuestas a la observación general que la Comisión de Expertos formule en 2009. Meta: 2 Estados Miembros (se ha de reconsiderar una vez determinado el criterio de referencia).
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. 318. La persistencia del trabajo forzoso, impuesto principalmente por personas y **empresas informales** y no directamente por el Estado, representa un obstáculo importante para la reducción de la pobreza en todo el mundo. El trabajo forzoso constituye también una grave violación de los **derechos humanos** básicos, y es la antítesis misma del trabajo decente preconizado por la OIT. … Sin embargo, el objetivo de erradicar a la vez los problemas del trabajo forzoso y de la trata de personas, que según se ha estimado afectan por lo mínimo a 12,3 millones de **hombres, mujeres** y niños, se puede alcanzar a condición de que haya voluntad política y se asignen recursos suficientes para combatir dichas prácticas… 320. Los recursos para proyectos de cooperación técnica, movilizados principalmente por conducto del Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso, de la OIT, permitirán aportar a los Estados Miembros una **asistencia práctica con perspectiva de género,** así como el asesoramiento y las herramientas necesarias para abordar los problemas identificados en el marco de los mecanismos de control de la OIT y del seguimiento de la **Declaración de 1998.** … El trabajo forzoso puede abordarse de diversas formas en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País, ya sea directamente, mediante la realización de los resultados nacionales centrados en la erradicación del trabajo forzoso o de la trata de personas, o más indirectamente, a través, por ejemplo, de los resultados sobre la aplicación de los convenios ratificados, de la formalización de la **economía informal,** de la protección de los trabajadores migrantes y otros grupos	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.

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	vulnerables, o de la abolición de las peores formas de trabajo infantil …La colaboración entre quienes se ocupan de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT permitirá asegurar un aprovechamiento eficaz y coordinado de la diversidad de competencias y conocimientos especializados que se necesitan para acabar con el trabajo forzoso, a través, por ejemplo, de actividades de capacitación para las personas vulnerables que pudieran ser víctimas de la trata de personas, o de la extensión de la protección social y de los **salarios mínimos** a los trabajadores sometidos a un régimen de servidumbre. 322. La investigación se orientará a analizar de forma documentada la interrelación entre los cuatro **principios y derechos fundamentales en el trabajo** y otras variables del trabajo decente…	Criterio de referencia: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 10 Estados Miembros.
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. 326. Para poder realizar progresos sostenidos con miras al pleno respeto de los **principios y derechos fundamentales** en relación con la eliminación del trabajo infantil se requieren enfoques complementarios… 330. Se seguirá abordando de manera sistemática la **dimensión de género** del trabajo infantil, incluso mediante el **desglose de datos** en las encuestas sobre el trabajo infantil y una atención creciente al **trabajo infantil doméstico,** que afecta en particular a las **niñas.** 332. La colaboración con el Centro de Turín permitirá proporcionar a los sindicatos y las organizaciones de empleadores oportunidades de formación y de creación de redes y también permitirá llegar a otros públicos respecto de temas tales como el trabajo infantil en la agricultura y el **servicio doméstico,** el trabajo infantil y la política en materia de educación, el diseño y la puesta en práctica de planes nacionales de acción, y la presentación de informes sobre las normas de la OIT relativas al trabajo infantil.	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 por lo menos 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.**

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
		— 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: 45 Estados Miembros, de los cuales 15 en África. 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. 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: 50 Estados Miembros.

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería: 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); …	Resultado 17: Se elimina la **discriminación** en el empleo y la ocupación Estrategia: 336. Para abordar la naturaleza compleja y cambiante de la **discriminación,** hace falta adoptar una estrategia múltiple. La necesidad de tal enfoque se ha puesto de relieve en el contexto de la crisis financiera y económica, que conlleva el riesgo de que aumenten las **desigualdades** entre los países y al interior de los mismos. La estrategia de la OIT con respecto a este resultado se fundamentará en el marco previsto en el **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111),** y el **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100),** así como en las medidas de seguimiento apropiadas para dar curso a las observaciones de los órganos de control de la OIT y al seguimiento previsto en la **Declaración de 1998.** 337. El alto número de ratificaciones recibidas por los **Convenios núm. 100 y 111** confirman el compromiso con los principios enunciados en dichos convenios. Este compromiso se reafirmó en la **Declaración de 1998**, y más recientemente en la Declaración sobre la Justicia Social. Sin embargo, la eliminación de todas las formas de **discriminación** en el empleo y la ocupación sigue siendo un objetivo distante. 338. Es evidente que ninguna sociedad está libre de **discriminación,** y que es necesario adoptar constantemente medidas para abordar el problema. Para que una **política** nacional en materia de **igualdad** sea eficaz hace falta una combinación de acciones, entre las que se podría incluir la adopción de medidas legislativas y administrativas, políticas públicas, programas prácticos y enfoques proactivos y la creación de órganos especializados. 339. Se han producido importantes avances legislativos en la esfera de la **no discriminación,** como el aumento del número de motivos de **discriminación** prohibidos, y ha	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 por lo menos a dos de los criterios siguientes: — 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. — 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 5 Estados Miembros.

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	mejorado la comprensión de las situaciones de **discriminación múltiple,** es decir, las que se originan en más de un motivo de **discriminación**. Sin embargo, sigue habiendo importantes lagunas en la aplicación del principio de la **no discriminación**. Algunas categorías de trabajadores, tales como los trabajadores ocasionales, los **trabajadores domésticos, l**os trabajadores migrantes y los trabajadores de la **economía informal,** suelen quedar excluidos de la protección jurídica contra la **discriminación**. La falta de respeto y de reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas y sus culturas conduce a menudo a su **discriminación** y exclusión. El origen social es un motivo de discriminación prohibido que con frecuencia no se toma en consideración, pero que debe abordarse, en particular, habida cuenta de la aparición de nuevas formas de estratificación social. Además, en el contexto de la promoción del principio de la **igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor,** la experiencia ha mostrado que el concepto de «igual valor» es difícil de entender y de aplicar. 340. La aplicación del principio de la **no discriminación** sigue siendo un reto, y es necesario imponer su observancia efectiva a través de las instituciones y organismos públicos competentes… También es necesario potenciar la capacidad de las autoridades responsables, incluidos los jueces y los inspectores de trabajo, para identificar y resolver los casos de **discriminación**. Es fundamental llevar adelante **trabajos de investigación** y recopilar datos apropiados, **desglosados por sexo**, a fin de evaluar las **diferencias salariales entre hombres y mujeres,** de identificar las desigualdades sociales y económicas entre los diferentes grupos de la población, y de observar y evaluar el impacto y los resultados alcanzados por las medidas adoptadas. 341. La OIT seguirá tomando medidas para comprender y evaluar las muchas facetas de la **discriminación**, y ayudar a los mandantes a afrontarla con eficacia. En particular, la	

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, el mecanismo de seguimiento de la **Declaración de 1998,** los resultados de las investigaciones y las actividades de asistencia técnica de la OIT y las alianzas con otros organismos y mecanismos de las Naciones Unidas seguirán siendo importantes fuentes de información a este respecto. 342. Pese a que el principio de la **no discriminación** es objeto de una aprobación casi universal, hay una escasez considerable de recursos extrapresupuestarios necesarios para asegurar su aplicación. La OIT proseguirá sus esfuerzos de movilización de recursos para la cooperación técnica, a fin de mejorar su capacidad de prestación de la asistencia que los mandantes necesitan para abordar las complejidades de la **discriminación** de una forma amplia y sostenible. 343. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan funciones clave en lo que atañe a la eliminación de la **discriminación** y a la promoción de la **igualdad,** como se reconoce en los instrumentos internacionales pertinentes… La OIT se centrará en aumentar la capacidad tripartita para elaborar y aplicar **políticas** nacionales **sobre igualdad,** así como en la formulación y aplicación de políticas laborales. También seguirá fortaleciendo la capacidad de los mandantes para llevar a la práctica el principio de la **igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.** 344. La Declaración sobre la Justicia Social ha reafirmado el carácter esencial del principio de la **no discriminación** en el sistema de valores de la OIT y en la acción encaminada a lograr el trabajo decente para todas las **mujeres** y los **hombres**. La eliminación de la **discriminación** está en el centro del trabajo decente para todos quienes trabajan o buscan trabajo y medios de subsistencia, ya sea como asalariados, empleadores o trabajadores independientes,	

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	tanto en el sector formal como en la **economía informal.** La OIT intensificará sus esfuerzos para garantizar que la **igualdad de género** y la **no discriminación** se traten como cuestiones transversales en los Programas de Trabajo Decente por País con respecto a todos los objetivos estratégicos, y para que se adopten medidas específicas con respecto a los **derechos** y las necesidades de las personas especialmente vulnerables ante la **discriminación** y la exclusión, incluidas las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas y las personas que viven con el **VIH/SIDA**. 345. La **no discriminación** es un aspecto clave del enfoque de desarrollo basado en el ejercicio de los **derechos humanos,** que es uno de los principios comunes de la programación en el sistema de las Naciones Unidas. En los documentos del Sistema de Evaluación Común para los Países y del MANUD relativos a un número creciente de países se han incorporado los principios de la **no discriminación** y la **igualdad de género,** y se presta especial atención a los grupos objeto de **discriminación** y exclusión… [La OIT] seguirá participando activamente en los mecanismos interinstitucionales relativos a los pueblos indígenas, las minorías, las personas con discapacidad y la **igualdad de género.** Asimismo, la OIT seguirá desplegando esfuerzos para que las normas internacionales del trabajo relativas a la **discriminación** y la **igualdad**, así como las conclusiones pertinentes de los órganos de control, tengan una mayor visibilidad e influencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular mediante la cooperación con los **órganos de tratados** y otros **mecanismos** de las Naciones Unidas que se ocupan de los **derechos humanos** en relación con este tema. 346. La OIT ha recibido un número creciente de solicitudes de los mandantes que desean disponer de herramientas para promover la **igualdad** y combatir la **discriminación** a nivel nacional y del lugar de trabajo. Al respecto, se seguirán difundiendo y utilizando las herramientas desarrolladas en	

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	los bienios anteriores, por ejemplo, con respecto a la aplicación del principio de la igualdad de r**emuneración por un trabajo de igual valor** y a la lucha contra la **discriminación** racial… Proseguirán las actividades de investigación a fin de mejorar la base de conocimientos de la OIT en este ámbito, inclusive con respecto a la interrelación entre los diferentes motivos de **discriminación** y entre los distintos principios y **derechos fundamentales en el trabajo**… 347. Si bien cabe suponer que existe un compromiso general con los **principios y derechos** en materia de **no discriminación,** este campo de actividad es el que ha recibido menos financiación entre todos los **principios y derechos fundamentales en el trabajo.** Es evidente que para abordar eficazmente la discriminación en el empleo y la ocupación se requiere un enfoque amplio…	
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. 353. … En vista de la importancia concedida a la **igualdad de género** y a la **no discriminación** como cuestiones transversales en la Declaración sobre la Justicia Social, también se promoverán los principales **convenios sobre igualdad**, al tiempo que se examinarán y se tratarán las **dimensiones de género** de los demás convenios… 354. … Se seguirá trabajando, mediante consultas tripartitas, para examinar y mejorar el funcionamiento, la transparencia, la **consideración de las cuestiones de género** y la eficacia del sistema de control de la OIT, por ejemplo mediante una simplificación de las obligaciones de presentación de memorias. 355. … Para completar la preeminencia concedida al enfoque de la OIT basado en los derechos, se procederá a un gran estudio empírico en el que se reunirán datos basados en la experiencia y **desglosados por sexo**, así como análisis e indicadores… La segunda [relacionadas con las normas] laguna se encuentra en la aplicación de las normas en la	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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta: 5 Estados Miembros. 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

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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
	economía informal. La OIT necesita facilitar indicaciones claras sobre la manera de garantizar protección a los trabajadores de la **economía informal**, sin perder de vista que las **mujeres** y los **hombres** pueden no resultar afectados de la misma manera. Las investigaciones que se realicen en este ámbito ayudarán a los mandantes a comprender mejor las políticas que facilitan la aplicación de las normas a la **economía informal**. 356. Para mejorar la capacidad de promoción de la Oficina, se elaborará, revisará y adaptará un conjunto adecuado de herramientas, entre las cuales figurarán la integración efectiva de **las preocupaciones relativas a la igualdad de género**... 359. … Los principales riesgos [en la estrategia] se refieren a los objetivos de lograr una ratificación universal de todos los **convenios fundamentales** para 2015 y de que los países den cumplimiento a las recomendaciones formuladas por los órganos de control…	mandantes tripartitos Medición: Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos 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: Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009. Meta:15 Estados Miembros

Resultado 19: 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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
13. Como se afirmó en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para un 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 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;	363. El apoyo al Programa de Trabajo Decente se ha expresado en varias reuniones internacionales y regionales, entre las que cabe mencionar la Cumbre Mundial 2005 de las Naciones Unidas, en la que se resolvió que el trabajo decente sería una meta fundamental de las estrategias de desarrollo, como parte de los esfuerzos por alcanzar los **ODM**… 365. El fortalecimiento del enfoque integrado es especialmente importante para las mujeres trabajadoras y empresarias, ya que la eliminación de los obstáculos que impiden la **igualdad entre hombres y mujeres** requiere acciones que se refuercen mutuamente en el conjunto de políticas relativas al trabajo decente. Por lo tanto, todos los componentes del programa relacionados con las alianzas, el fortalecimiento de la capacidad y la investigación se centrarán específicamente en la manera de incorporar el trabajo decente para promover la **igualdad de género**.	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: Se establecerá sobre la base de una encuesta interna que se llevará a cabo en todas las oficinas exteriores de la OIT en 2009 Meta: 15 Estados Miembros, de los cuales al menos 4 en África y 2 en las demás regiones

Resultado 19: 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 2010-2011 Marco estratégico**	**Programa y Presupuesto 2010-2011 Indicadores**
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		

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

En el cuadro II que figura a continuación se exponen los mecanismos institucionales favorecedores de la igualdad de género existentes en la Oficina. Estas áreas de acción prioritarias que se refuerzan mutuamente (de conformidad con la política de la OIT sobre igualdad de género) tienen que ver con la dotación de personal, la sustancia y las disposiciones institucionales. Cada indicador incluye una referencia, un ejemplo de actividades indicativas, y (cuando corresponde) una norma mínima sobre el desempeño [15], convenida con la unidad encargada de la «responsabilidad principal».

[15] Véase *Esbozo del Plan de Acción sobre Igualdad de Género propuesto para 2010-2015,* 307.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (GB.307/16/1), Ginebra 2010, párrafo 2. En el sistema de las Naciones Unidas, en los planes de acción basados en los resultados a menudo se establecen normas mínimas sobre desempeño a las que muy frecuentemente se denomina «metas».

Cuadro II. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina: dotación de personal, sustancia y disposiciones institucionales

Dotación de personal	Resultados	Indicadores y referencias [1]	Normas mínimas sobre desempeño	Ejemplo de actividades indicativas [2]	Responsabilidad principal
Paridad entre los miembros del personal profesional de uno y otro sexo, en todas las unidades y oficinas Igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal de la OIT	Adopción de medidas para lograr una mayor paridad [3] entre mujeres y hombres en la contratación y la promoción	1. Indicador: % de puestos profesionales y de categoría superior ocupados por mujeres [4] Referencia: 42,5%	2010-2015: Alcanzar la paridad entre las mujeres y los hombres	Se anima la presentación de candidaturas de mujeres calificadas	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos Todo el personal directivo superior y los superiores jerárquicos Centro Internacional de Formación de la OIT-Turín Oficina para la Igualdad de Género Nota: el Sindicato de Personal se ha comprometido a trabajar con la Oficina en la promoción de la igualdad de género
		2. Indicador: % de secciones del material para talleres de formación en el área de gestión y liderazgo, en las que se incorpora el género [5] Referencia: cero	No corresponde	Se elaboró un módulo de formación para el área de gestión y liderazgo, relativo a la incorporación de la perspectiva de género favorable a la igualdad de género; entre los requisitos de los instructores/as de talleres figura el de contar con conocimientos especializados en el área de género; se les encomienda la tarea de incorporar la perspectiva de género en el material pedagógico	
		3. Indicador: % mujeres participantes en talleres de formación en el área de gestión y liderazgo Referencia: 34%	2010-2011: 39% 2012-2013: 44% 2014-2015: 49%		
	Ampliación de las oportunidades de desarrollo de la carrera para el personal de los Servicios Generales en la Oficina	4. Indicador: número de oportunidades de formación ofrecidas al personal de los Servicios Generales Referencia: nueve	2010-2011: diez 2012-2013: once 2014-2015: doce	Ejecución de actividades de orientación para el personal de los Servicios Generales	
	Promoción de un entorno laboral atento y receptivo con las consideraciones relativas al equilibrio entre la familia y el trabajo, tanto de las mujeres como de los hombres	5. Indicador: número de medidas vigentes atentas a las cuestiones de género y/o las cuestiones familiares [6] Referencia: siete medidas	2010-2011: una más 2012-2013: una más 2014-2015: una más	Puesta en práctica y evaluación de la política sobre el teletrabajo	

Dotación de personal	Resultados	Indicadores y referencias [1]	Normas mínimas sobre desempeño	Ejemplo de actividades indicativas [2]	Responsabilidad principal
	Desarrollo de calificaciones en la incorporación de la perspectiva de género, en los niveles correspondientes, de todo el personal de la OIT	6. Indicador: % de descripciones de puestos vacantes en las que se mencionan las calificaciones en materia de género y/o la sensibilidad para con las cuestiones de género Referencia: 30,3%	2010-2011: 40% 2012-2013: 50% 2014-2015: 60%	Evaluación sistemática del contenido relativo al género, de los borradores de descripciones de puestos, recibidos de los superiores jerárquicos	
		7. Indicador: % 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 género [7] Referencia: por establecer [8]	Por establecer	Incorporación formal de criterios de género en todo el Marco de Gestión del Desempeño y en el material didáctico del Marco, para corregir el contenido y la terminología que no atiendan a las consideraciones de género	
	Se lucha contra el acoso en el lugar de trabajo	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 relativos al acoso sexual Referencia: una	2010-2011: dos 2012-2013: dos 2014-2015: dos	La Circular Administrativa de HRD nº 543 (rev. 1), en la que se dan instrucciones sobre el procedimiento a seguir en caso de acoso sexual, figura en un lugar más visible en las páginas de HRD de la Intranet	

[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] Algunas actividades se ejecutarán en el período 2010-2011, mientras que otras se desarrollarán entre 2010 y 2015.

[3] A los efectos del presente Plan de Acción, la paridad de género se sitúa entre el 45% y el 55%.

[4] Armonizado con la Estrategia en materia de recursos humanos 2010-2015, resultado 1.

[5] Armonizado con la Estrategia en materia de derechos humanos 2010-2015, resultado 2.

[6] Armonizado con la Estrategia en materia de derechos humanos 2010-2015, resultado 4.

[7] Armonizado con la Estrategia en materia de derechos humanos 2010-2015, resultado 3.

[8] Constituirá la base para las estadísticas recabadas durante la puesta en práctica del Marco de gestión del desempeño, que tendrá lugar en 2010.

Sustancia	Resultados	Indicadores y referencias	Normas mínimas sobre desempeño	Ejemplo de actividades indicativas	Responsabilidad principal
El compromiso en materia de igualdad entre mujeres y hombres se integra en toda la OIT; y se refleja en todo el trabajo técnico, las actividades operacionales y los servicios de apoyo, incluida el área de gestión de los conocimientos	Se aumenta 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: % 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 Referencia: 94,7% [9]	2010-2011: 100% 2012-2013: 100% 2014-2015: 100%	Se darán instrucciones para seguir determinando 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	Todas las unidades de la Sede y las oficinas exteriores Oficina de Programación y Gestión Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo Oficina para la Igualdad de Género Centro Internacional de Formación de la OIT
		10. Indicador: % de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto, respecto de los que se da cuenta de una o más lecciones extraídas de cara a la acción en materia de incorporación de la perspectiva de género Referencia: 21% [10]	2010-2011: 60% 2012-2013: 80% 2014-2015: 100%	Se dará orientación sobre aspectos relacionados con el género, a los programas técnicos y a las regiones, durante la vigilancia de la concreción de la planificación del trabajo conexo con los resultados para el bienio; y en la elaboración de los informes sobre la aplicación del programa	
	La actitud y los hábitos laborales respaldan la incorporación de la perspectiva de género	11. Indicador: % 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 Referencia: por establecer	2010-2011: 20% 2012-2013: 40% 2014-2015: 50%	En los 12 meses siguientes a una auditoría de género, el/la Director(a) de la unidad u oficina y la Oficina para la Igualdad de Género reevaluarán las recomendaciones y cualquier otra nueva necesidad	
	La mejora del nivel de conocimientos y metodologías permite abordar las dimensiones de género en el trabajo técnico	12. Indicador: % de Programas de trabajo decente por país (PTDP) en los que figuran indicadores, el 35% de los cuales, como mínimo, son incluyentes por lo que respecta al género Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer 2012-2013: por establecer 2014-2015: 100%	El examen sistemático de los proyectos de PTDP mediante el mecanismo de garantía de calidad proporciona orientación específica para lograr que los indicadores sean más incluyentes por lo que respecta al género	

Sustancia	Resultados	Indicadores y referencias	Normas mínimas sobre desempeño	Ejemplo de actividades indicativas	Responsabilidad principal
		13. Indicador: % de textos de investigación sometidos a consideración del Comité de Investigaciones y Publicaciones, que cumplen con todas los requisitos de «una lista de verificación exhaustiva para la incorporación de las consideraciones de género en las investigaciones y publicaciones» Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer 2012-2013: por establecer 2014-2015: por establecer	Presentación al Comité de Investigaciones y Publicaciones de un borrador de lista de verificación basada en la política de la OIT de 2007 en materia de investigación y publicaciones [11], para su aprobación y difusión	
		14. Indicador: % de acuerdos de asociación OIT/donantes en los que se incorpora la perspectiva de género, tanto respecto de la orientación de las políticas como en los aspectos operacionales Referencia: 46%	2010-2011: 60% 2012-2013: 70% 2014-2015: 80%	Diálogo bilateral sobre igualdad de género con los donantes pertinentes	
		15. Indicador: % de proyectos/programas de cooperación técnica de la OIT clasificados en IRIS con el marcador sobre género Uno o Dos [12] Referencia: 72%	2010-2011: 65% 2012-2013: 40% 2014-2015: 15%	Emisión de una Directiva de la Oficina relativa a la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación técnica	
		16. Indicador: tasa de participación femenina en todos los cursos de formación en línea o presenciales del Centro de Turín [13] Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer 2012-2013: por establecer 2014-2015: por establecer		
		17. Indicador: % de participantes que completan cursos en línea o presenciales impartidos por el Centro de Turín, y que son miembros del personal de la OIT de sexo femenino Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer 2012-2013: por establecer 2014-2015: por establecer	Promoción de los cursos impartidos por el Centro de Turín entre los miembros de la Red de Género	

Sustancia	Resultados	Indicadores y referencias	Normas mínimas sobre desempeño	Ejemplo de actividades indicativas	Responsabilidad principal
		18. Indicador: % de participantes de sexo masculino que completan cursos específicos sobre género del Centro de Turín, y que son miembros del personal de la OIT Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer 2012-2013: por establecer 2014-2015: por establecer	Promoción de cursos específicos sobre género impartidos en el Centro de Turín entre los miembros de la Red de Género	
		19. Indicador: % de participantes que completan cursos en línea y presenciales impartidos por el Centro de Turín, y que son mandantes de sexo femenino Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer 2012-2013: por establecer 2014-2015: por establecer	Promoción de los cursos del Centro de Turín, en el marco de toda formación vinculada a la ejecución del Plan de acción, incluso impartidos a mandantes	
		20. Indicador: % de participantes que completan cursos del Centro de Turín específicos sobre género, y que son mandantes de sexo masculino Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer 2012-2013: por establecer 2014-2015: por establecer	Promoción de los cursos del Centro de Turín, en el marco de toda formación vinculada a la ejecución del Plan de acción, incluso impartidos a mandantes	
		21. Indicador: % de cursos en línea y presenciales del Centro de Turín, en los que los participantes estiman que se incluyen suficientemente las consideraciones de género Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer 2012-2013: por establecer 2014-2015: por establecer		

[9] Según una evaluación realizada por PROGRAM.

[10] Según una evaluación realizada por PROGRAM, que incluyó resultados intermedios y resultados inmediatos conjuntos.

[11] Aviso del D.G., serie 1, Circular núm. 629.

[12] 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 2 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».

[13] Los números absolutos de participantes en cursos del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín dependen de la disponibilidad de recursos financieros ajenos al control de la OIT.

Disposiciones institucionales	Resultados	Indicadores y referencias	Normas mínimas sobre desempeño	Ejemplo de actividades indicativas	Responsabilidad principal
Mejores disposiciones institucionales para una incorporación efectiva de la perspectiva de género en toda la Oficina [14]	Oficina para la Igualdad de Género bien dotada de personal y recursos; especialistas de género en el terreno para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en toda la Organización	22. Indicador: número de unidades de la Sede y oficinas exteriores que carecen de un punto focal de género [15] Referencia: una unidad de la Sede y dos oficinas exteriores	2010-2011: ninguna 2012-2013: ninguna 2014-2015: ninguna	Realizar cartografías y entrar en contacto con todos las/los jefas/es o directoras/es de unidades y oficinas que carecen de un punto focal de género	Oficina para la Igualdad de Género Todas las unidades de la Sede y las oficinas exteriores Unidad de Evaluación Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos Oficina de Programación y Gestión Oficina del Consejero Jurídico
		23. Indicador: % de varones puntos focales de género en las unidades de la Sede y en las oficinas exteriores Referencia: 31%	2010-2011: 35% de hombres 2012-2013: 40% 2014-2015: 45%	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 de género	
		24. Indicador: % de puntos focales de género que son directivos superiores Referencia: 34% (el 57% en unidades de la Sede y el 16% en oficinas exteriores)	2010-2011: Paridad en la Sede; y 20% en las oficinas exteriores 2012-2013: Paridad en la Sede; y 25% en las oficinas exteriores 2014-2015: Paridad en la Sede; y 35% en las oficinas exteriores	Pedir formalmente a las/los jefas/es o directoras/es de unidades y oficinas que tengan en cuenta la diversidad de situaciones profesionales al designar un punto focal de género	
	Marco de rendición de cuentas para la igualdad de género Mecanismos mejorados para que en la programación, el seguimiento y la evaluación se tomen en	25. Indicador: % de planes de trabajo basados en los resultados clasificados como «satisfactorios» o «correctos» en términos de género Referencia: por establecer	2010-2011: por establecer después del primero de los exámenes de los planes de trabajo que se realizarán cada nueve meses 2012-2013: por establecer 2014-2015: 100%	Formular y poner en práctica una herramienta de evaluación de las cuestiones de género, a fin de calificar la aplicación de las estrategias relativas al género en los planes de trabajo basados en los resultados	

Disposiciones institucionales	Resultados	Indicadores y referencias	Normas mínimas sobre desempeño	Ejemplo de actividades indicativas	Responsabilidad principal
	consideración las cuestiones de género Empleo de una terminología que tenga en cuenta la dimensión de género en las disposiciones reglamentarias y las directivas de la OIT	26 Indicador: % de los términos de referencia aprobados, para las evaluaciones de estrategias independientes, PTDP, y proyectos que incluyen una evaluación de las dimensiones de género Referencia: 30%	2010-2011: 50% de los términos de referencia 2012-2013: 70% de los términos de referencia 2014-2015: 100% de los términos de referencia	Se hará una revisión de las directrices de EVAL	
		27. Indicador: número de palabras o frases con un sesgo de género que se han enmendado en las versiones de la Constitución de la OIT en español, francés e inglés Referencia: por establecer	No corresponde	Presentación de un documento de orientación, en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2010	

[14] De conformidad con lo estipulado en la política de la OIT sobre igualdad de género.

[15] 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).

7. 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.

Todo el personal de la Sede y las oficinas exteriores de la OIT deben promover la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto del Programa de Trabajo Decente, integrando este aspecto en su trabajo. Todos los directivos superiores, incluido el personal directivo en el terreno, 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 de 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 2010-2011 de la Organización, la Oficina para la Igualdad de Género desempeñará las funciones de control que le competen con arreglo a la política de la OIT sobre igualdad entre mujeres y hombres, de 1999.

En las Conclusiones de la CIT celebrada en 2009 se reconoce la importancia de aumentar la capacidad; en el párrafo 52, *g)* se pide a la OIT que vele «por que el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín…[reciba] una dotación de recursos suficiente, de modo que [pueda] 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…».

Recuadro 3
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 de la elaboración de políticas y el funcionamiento de la Organización en materia de igualdad de género
Directores ejecutivos	Responsabilidad de la aplicación y seguimiento de la igualdad de género en el marco de sus respectivos objetivos estratégicos, así como de la asignación de recursos humanos y financieros suficientes en apoyo de la labor relativa a la igualdad de género
Directores regionales	Responsabilidad de los resultados e indicadores que tienen en cuenta la dimensión de género en el marco de las prioridades regionales acordadas, incluido el trabajo con los especialistas de los empleadores y los trabajadores y otro personal pertinente, así como de los especialistas principales en materia de género, a fin de reforzar la capacidad de los mandantes sobre la incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género

Directores de la OIT	Responsabilidad de los resultados e indicadores que tienen en cuenta el género en las esferas del programa para la incorporación de la dimensión de género en los programas de trabajo decente por país, y la promoción de una mayor capacidad de los mandantes en materia de incorporación de la dimensión de género, por intermedio de los especialistas empleadores y trabajadores, otro personal pertinente y los especialistas en materia de género
Jefes de unidades	Responsabilidades de aplicación delegadas por los directores ejecutivos, responsables de asegurar la asignación de recursos humanos y financieros suficientes para la consecución de los resultados e indicadores que tienen en cuenta las consideraciones de género en las esferas de programa
Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos	Responsabilidad de los progresos realizados para lograr la paridad entre las mujeres y los hombres y la igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal de la OIT
Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo	Responsabilidad de la promoción de la igualdad de género y la incorporación de la dimensión de género en todos los acuerdos, programas y proyectos de cooperación técnica
Especialistas de género y coordinadores de género	Responsabilidad del cumplimiento de una función catalizadora y de apoyo en favor de los sectores de la sede y las oficinas en el terreno para incorporar efectivamente la perspectiva de género, incluido un aporte al análisis, la planificación, la aplicación, el examen y la presentación de informes. En el caso de ACTRAV y ACT/EMP, desempeñan una función catalizadora y de apoyo a los sectores de la Sede, y colaborando con las oficinas exteriores, a fin de que promuevan efectivamente las ideas de los interlocutores sociales en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género; e intervienen asimismo en el análisis, la planificación, la ejecución, el examen y la presentación de informes de sus respectivas Oficinas
Puntos focales de género	Responsabilidad de cumplir una función catalizadora en apoyo del proceso de la incorporación de la perspectiva de género en las respectivas unidades y oficinas
Oficina para la Igualdad de Género	Responsabilidad de contribuir a la aplicación de la política de género de la OIT junto con la red de género — incluidos los especialistas, coordinadores y puntos focales en cuestiones de género — a través de servicios de asesoramiento, desarrollo de la capacidad e intercambio del conocimiento, así como de supervisar la función de incorporación de esta dimensión mediante una evaluación anual y la información al Director General

La OIT trabaja de manera conjunta con otros organismos de las Naciones Unidas en el fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas en materia de igualdad de género. Tales mecanismos son necesarios para que la Organización rinda cuentas por 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 2010-2011 se recalca la importancia de aclarar el tema de la responsabilización, y se indica que se crearán mecanismos internos para establecer procedimientos de examen del desempeño general.

El Marco de Rendición de Cuentas de la OIT [16], implantado en enero de 2010, se rige por un conjunto de principios fundamentales relativos a, entre otras cosas, la claridad de 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 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 «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 susceptible de ser verificada. 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.

Más adelante 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.

Recuadro 4
Mecanismos de supervisión de la rendición de cuentas

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

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

8. Recursos humanos y financieros

Para la ejecución efectiva de las actividades del Plan de Acción, de conformidad con el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, se prevé conseguir una amplia variedad de recursos humanos y financieros de toda la Organización. Cabe señalar que en el Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011, además de los recursos del presupuesto ordinario para la dotación de personal y las actividades de la Oficina para la Igualdad de Género y para los especialistas superiores de género en el terreno, el proceso de vinculación de los recursos — tanto en términos de meses de trabajo como de fondos de Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO) — constituye un mecanismo formal para financiar esos planes de trabajo del área de género, basados en resultados, en los que se incorpore la perspectiva de género. Este mecanismo permite un compromiso transparente de financiación de las iniciativas en el terreno y en la Sede para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

La evaluación del Plan de Acción anterior revela, sin embargo, que una incorporación más eficaz de la perspectiva de género en los programas exigiría una cantidad de recursos superior a la partida presupuestaria. Por lo tanto, durante la ejecución del Plan de Acción para 2010-2015 se mantendrán los esfuerzos para conseguir recursos extrapresupuestarios que complementen los procedentes del presupuesto ordinario y de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario. Los fondos que se obtengan, incluidos los fondos procedentes de la comunidad de donantes, ayudarán a promover programas del área de género destinados a las mujeres y/o los hombres para los mandantes y con ellos, así como las actividades encaminadas a mejorar la capacidad de los asociados en los proyectos de lucha contra la discriminación basada en el sexo y de promoción de la igualdad en el mundo del trabajo. Estas actividades se enmarcan en el seguimiento de la Oficina de las Conclusiones de la CIT celebrada en 2009, en cuyo párrafo 57 *c)* se indica 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…». Para obtener los fondos, se promoverá la incorporación de la perspectiva de género en los acuerdos de asociación entre la OIT y los donantes, y en los numerosos proyectos de los acuerdos marco [17]. En la financiación también se incluyen las auditorías participativas de género.

9. Supervisión, presentación de informes, inspección 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 las auditorías participativas de género (véase el anexo VI), 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 sobre el terreno pongan en práctica las conclusiones de la presente Comisión, de manera coordinada y eficaz, y que se deberían adoptar disposiciones para realizar un

[17] *Actas* de la 292.ª reunión del Consejo de Administración (GB.292/PV), Ginebra, 2005, de conformidad con lo avalado por las Conclusiones de la CIT celebrada en 2009.

seguimiento adecuado de los progresos y los resultados. Se deberían presentar al Consejo de Administración los resultados de las medidas adoptadas para aplicar estas conclusiones.

Con objeto de evitar la duplicación de los informes presentados al final de cada uno de los tres Programas y Presupuestos bienales, y de dar un margen 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 significativa fecha 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 CIT de 2009, a finales de 2015. La evaluación independiente comprenderá una evaluación a fondo de la información de los diversos informes de la 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 de las decisiones de la gestión interna de la Oficina, y como orientación para planes de acción futuros encaminados al logro de la igualdad de género.

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 [18]. 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 los servicios generales y se adoptarán medidas específicas para crear un medio ambiente de

[18] 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».

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

Referencias adicionales

Desde la Sede Ginebra:
http://www.ilo.org/intranet/spanish/bureau/program/mas/circulars/1/n564rac/index.htm.

Desde las oficinas exteriores:
http://www.ilo.org/intranet/spanish/bureau/program/mas/circulars/1/n564rac/index.htm.

Anexo II

Documento del Consejo de Administración (GB.306/3/2) sobre el seguimiento de la adopción por la Conferencia de la Resolución de la CIT celebrada en 2009, relativa a la igualdad de género, con el punto para decisión adoptado

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

GB.306/3/2
306.ª reunión

Consejo de Administración

Ginebra, noviembre de 2009

PARA DECISIÓN

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Cuestiones planeadas en la 98.ª reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo

Seguimiento de la adopción por la Conferencia de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente

1. En su 98.ª reunión (junio de 2009), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (véase el anexo). La Resolución incluye las conclusiones de la discusión general sobre este tema e invita al Consejo de Administración a que «preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre la igualdad de género entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la aplicación del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2008-2009».

2. En las conclusiones:

- se examina la situación actual de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, los progresos realizados hacia una mayor igualdad y los desafíos pendientes de respuesta para que la igualdad de género sea una realidad en el mundo del trabajo;

- se describe la función de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la OIT y se identifican las medidas y los medios para avanzar con arreglo a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, de conformidad con la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, y

- se pide a la Oficina que las ponga en práctica de manera coordinada y eficaz a través de los programas pertinentes en la sede y las oficinas exteriores, que tome disposiciones para supervisar los progresos y el impacto, y que informe al Consejo de Administración sobre el seguimiento.

3. El presente documento ilustra el enfoque adoptado por la Oficina para dar efecto a las conclusiones. Se basa en consultas celebradas en toda la Oficina, durante las cuales se establecieron vínculos con el Programa y Presupuesto para 2010-2011 a fin de precisar prioridades comunes y definir actividades para poner en práctica las conclusiones. En consultas ulteriores se tendrá en cuenta la elaboración de planes de trabajo basados en los resultados para el bienio próximo. En esos planes de trabajo se establecerán esferas de acción prioritarias y asignaciones de recursos, sobre la base de los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País, para alcanzar las metas de cada resultado previstas en el Programa y Presupuesto.

Difusión y promoción

4. Después de la reunión de la Conferencia, las conclusiones fueron incorporadas en varias actividades nacionales, regionales e internacionales de promoción y formación, incluido el período de sesiones anual del Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas (Ginebra, julio de 2009); el XV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (Sidney, septiembre de 2009); el Seminario latinoamericano para las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género, en el que participaron diez países (Asunción, agosto de 2009); el Taller nacional sobre estrategias para el empleo y el trabajo de las mujeres con la participación de una red de académicos, investigadores, funcionarios gubernamentales e interlocutores sociales (Nueva Delhi, julio de 2009), y varios talleres organizados por el Centro Internacional de Formación de Turín (Centro de Turín). Las conclusiones se publicaron en el sitio web de la OIT y tienen hiperenlaces con los programas pertinentes que se refieren al género [19].

Actual crisis económica

5. La respuesta a la crisis mundial contenida en las conclusiones está en conformidad con el Pacto Mundial para el Empleo [20]. El Pacto hace varias alusiones a las dimensiones de género de la crisis y dice lo siguiente en el párrafo 24:

> 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.

6. En las conclusiones también se invita a la Oficina a mejorar su programa de investigación y su base de conocimientos sobre cuestiones emergentes, en especial en el contexto de la crisis actual, para identificar las nuevas tendencias y modalidades en el mundo del trabajo. El informe de la OIT *Proteger a las personas y promover el empleo,* dirigido a la reunión

[19] http://www.ilo.org/gender/Events/lang--es/WCMS_111473/index.htm.

[20] Véase el documento GB.306/3/1 para consultar el seguimiento del debate y las decisiones de la Conferencia, sobre la crisis económica y del empleo.

en la cumbre del G-20 (Pittsburgh, septiembre de 2009), señala que la crisis ha afectado a hombres y mujeres de manera diferente.

Programa de Trabajo Decente

Empleo

7. Las conclusiones subrayan la necesidad de crear empleos teniendo en cuenta la dimensión de género de manera de que los pobres, especialmente las mujeres pobres, puedan beneficiarse del crecimiento económico y participar en él. La Oficina seguirá procurando incorporar la dimensión de género en las diversas esferas relativas al empleo, mediante el asesoramiento en materia de políticas, instrumentos adicionales, cooperación técnica y desarrollo de la capacidad de los mandantes, promoviendo de esa forma el empleo decente y productivo y las oportunidades de obtener ingresos tanto para las mujeres como para los hombres. Se seguirá promoviendo la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres a través de las directrices existentes en materia de género que abarcan todos los ámbitos de política del Programa Global de Empleo. Se incorporarán mejor las cuestiones de género en una versión experimental de la *Guide on country level assessment of crisis impact on employment* (Guía para la evaluación en los países del impacto de la crisis sobre el empleo).

8. Para fomentar el espíritu empresarial de la mujer contribuyendo a su autonomía económica e incorporando las cuestiones relativas a la igualdad de género en la creación de empresas, la OIT lleva adelante iniciativas basadas en el Programa de desarrollo del espíritu empresarial de la mujer (WED). En el marco de este programa se preparan nuevos folletos de la serie *Voces de Mujeres Emprendedoras,* que describen experiencias personales de mujeres que han tenido éxito en sus empresas, en Rwanda, Malí, Nigeria, Camerún y Senegal, y sus actividades en respuesta a la crisis. El Foro sobre el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer (El Cairo, octubre de 2009) proporciona una base para la integración en África del Pacto Mundial para el Empleo, y ofrece a las empresarias un espacio para intercambiar las buenas prácticas sobre las empresas sostenibles que pertenecen a mujeres en el contexto de la actual crisis y en el futuro.

9. Con respecto al desarrollo de competencias, en julio de 2009 se puso en marcha en la India una nueva iniciativa para mejorar las competencias de los trabajadores domésticos y promover su empleabilidad y sus condiciones de vida y de trabajo. Elaborada en colaboración con el Gobierno de la India, en esta iniciativa el desarrollo de las competencias ofrece una oportunidad inicial para la profesionalización y organización de los trabajadores domésticos. Se impartirán cursos de capacitación a través de alianzas del sector público y el privado con el apoyo técnico de la OIT, destinados a 250 mujeres y hombres cursillistas, antes de ampliar su alcance.

10. En la reunión técnica sobre deficiencias, tendencias e investigaciones actuales respecto de las dimensiones de género en el empleo agrícola y rural: distintas vías para superar la pobreza (Roma, marzo y abril de 2009), organizada conjuntamente por la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA), se identificaron dificultades y analizaron las prácticas óptimas relativas a las dimensiones de género del empleo agrícola y rural para prestar un apoyo más eficaz a los responsables de formular las políticas. Las conclusiones culminarán con la elaboración de informes de política conjuntos, en particular un informe sobre la necesidad de tener más en cuenta el género en las obras públicas del medio rural.

Protección social

11. Una protección social eficaz contribuye al crecimiento justo, la estabilidad social y una mayor productividad. En las conclusiones de la Conferencia se reconoce que la seguridad social es una herramienta poderosa para reducir la pobreza y la desigualdad. La forma más eficaz de lograr la seguridad de los ingresos y el acceso a la atención de salud consiste en proporcionar prestaciones de seguridad social. Estas prestaciones ayudarán en particular a las mujeres del sector informal de la economía, con empleos precarios e inestables, y a las mujeres con responsabilidades familiares. La OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas, llevan adelante una iniciativa para la formulación de un concepto común de nivel mínimo de protección, que podría consistir en servicios sociales esenciales, un conjunto básico de medidas sobre transferencias de efectivo y acceso a la atención de salud. Se están elaborando mecanismos de apoyo para los países con el fin de que planifiquen y apliquen planes sostenibles de transferencia social. En la Reunión tripartita de expertos sobre estrategias para la extensión de la cobertura de la seguridad social (Ginebra, septiembre de 2009) se desarrolló aún más el componente de la transferencia social y se confirmó que el nivel mínimo de protección social constituye un elemento capital de la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos, organizada por la OIT.

12. La Oficina examina más a fondo las cuestiones de género relativas a las necesidades específicas de los hombres y las mujeres en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se están recopilando nuevas estimaciones mundiales sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, desglosadas por sexo y edad. Las nuevas estimaciones se presentarán en el Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Estambul, 2011), que dedicará una reunión especial al género y la seguridad y salud en el trabajo. Se prepara actualmente una versión actualizada de SOLVE, material de formación sobre la gestión de los problemas psicosociales en el trabajo, que incluye la violencia y el VIH/SIDA con objeto de elaborar una política integral a nivel de las empresas u organizaciones. Se ha previsto que las sesiones de formación comiencen en 2011. Además, la Oficina planifica aumentar el número de programas conjuntos de cooperación técnica sobre género y VIH/SIDA para abordar las estructuras subyacentes que perpetúan las desigualdades de género y la vulnerabilidad ante la infección por el VIH.

13. Con respecto a las condiciones de trabajo, la Oficina sigue abordando cuestiones relativas a la persistente remuneración desigual entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En una actualización de la primera edición del informe *Global Wage Report* se pone de relieve la disparidad en la remuneración de los hombres y las mujeres, que muestra las diferencias de los efectos de la crisis económica sobre los sueldos en función del género. En sus esfuerzos por promover condiciones decentes de trabajo para los trabajadores domésticos y responder a los crecientes conflictos entre el trabajo y la vida familiar de los trabajadores con responsabilidades familiares, la Oficina prosigue su labor preparatoria para formular una norma relativa a los trabajadores domésticos sobre la que se deliberará en las reuniones de 2010 y 2011 de la Conferencia. Al final de 2009, aparecerá una publicación sobre las alianzas en el lugar de trabajo para el cuidado de los niños, con la finalidad de ayudar a los responsables de las políticas y los interlocutores sociales a hallar soluciones prácticas. Talleres tripartitos formarán parte de las actividades de promoción previstas para esta publicación. En el marco de las estrategias mundiales y nacionales de la Oficina para promover los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) 4 y 5 sobre la protección de la salud del recién nacido y de la madre y el niño a través de una mejor protección de la maternidad en el trabajo, se está preparando conjuntamente con la OMS un módulo titulado *Maternity Protection Resource Kit*. Se utilizará con carácter experimental en Camboya, China, Filipinas y República Unida de Tanzanía.

14. El enfoque global de la protección de los trabajadores migrantes se centra en la asistencia prestada para la formulación y aplicación de políticas de migración de los trabajadores que

tengan en cuenta la dimensión de género. El apoyo prestado a los mandantes para la protección de las trabajadoras migrantes se referirá a determinadas ocupaciones, como el trabajo doméstico y se basará en el Marco Multilateral para las Migraciones.

Principios y derechos en el trabajo

15. En las conclusiones de la Conferencia se indica que las normas internacionales del trabajo constituyen un importante medio para promover la igualdad de género de todos los trabajadores en el mundo del trabajo. La ratificación de los convenios fundamentales sigue formando parte de la campaña de ratificación del Director General, que exhorta a su ratificación universal para 2015 [21]. Es prioritario acelerar el proceso de ratificación y aplicación de estos convenios, especialmente habida cuenta de los resultados pertinentes del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 [22]. En las conclusiones se insta a adoptar un plan de acción práctico para la ratificación universal del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); así como a fomentar la ratificación 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). Teniendo en cuenta la elevada tasa de ratificación de los convenios fundamentales y la labor realizada en numerosos países para promover la ratificación, se recurrirá a un enfoque más específico que tenga en cuenta la situación de cada país en particular.

16. Se determinarán en cada caso concreto las medidas para promover y aplicar otros convenios que se destacan en las conclusiones — el 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) — para satisfacer las necesidades y solicitudes de los mandantes y atender a las observaciones de los órganos de supervisión de la OIT.

17. En las conclusiones se insiste en la necesidad de mejorar la legislación y las políticas nacionales sobre el trabajo infantil y de integrar las consideraciones de género en los métodos para combatir las peores formas de trabajo infantil. Se ha realizado una importante labor, aún en curso, en relación con la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), sobre todo por conducto del Programa Internacional para la Erradicación de Trabajo Infantil (IPEC). La Conferencia mundial sobre el trabajo infantil que se celebrará en 2010 pondrá de relieve la situación particular de las niñas al respecto. La referencia que se hace en las conclusiones a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, proporciona la oportunidad de contribuir a la labor sobre las importantes dimensiones de género en el trabajo forzoso u obligatorio.

18. Para contribuir a las iniciativas de aplicación y cumplimiento, se promoverá la adopción de sistemas de administración e inspección del trabajo sólidos y eficaces. Se alentará la creación de redes en el ámbito nacional e internacional para ampliar la capacidad gubernamental de seguimiento y aplicación de las políticas, las leyes y los reglamentos sobre igualdad de género. Se fomentarán los programas de formación destinados a jueces, inspectores del trabajo y otros funcionarios públicos, y se elaborarán nuevos instrumentos,

[21] OIT: *Trabajo decente: Algunos retos estratégicos en perspectiva,* Informe del Director General, Informe I (C), Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008.

[22] Véanse los resultados 14, 15, 16 y 17 del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 (documento GB.304/PFA/2 (Rev.)).

para que se aplique una perspectiva de género al principio de la igualdad de oportunidades en el empleo y a la solución de conflictos sobre discriminación. Los programas de formación de esta naturaleza organizados por el Centro de Turín en los últimos años han arrojado resultados positivos. Se ultimará próximamente un nuevo módulo de formación global para los inspectores del trabajo que incluye la igualdad de género como tema transversal. La Oficina sigue prestando asistencia a los Estados Miembros mediante auditorías de administración e inspección del trabajo, y en particular realiza un examen sobre la forma en que estos servicios gubernamentales permiten reflejar y aplicar los principios de la igualdad de género.

Diálogo social

19. El diálogo social y el tripartismo constituyen herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en los ámbitos internacional, regional, nacional, comunitario y empresarial. La Oficina ha ayudado a numerosos Estados a establecer instituciones de diálogo tripartito que han culminado con la incorporación efectiva de las cuestiones de género en el diálogo social o las políticas laborales. Por ejemplo, en la Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, se han creado organismos tripartitos de diálogo social. Estos han contribuido satisfactoriamente a la inclusión de las dimensiones de género en la negociación colectiva, abordando cuestiones como la igualdad de oportunidades, la promoción de la mujer en los puestos de responsabilidad, el equilibrio entre la vida privada y profesional, y la igualdad de remuneración. Las enseñanzas adquiridas pueden formar parte de un instrumento de orientación para el establecimiento y el funcionamiento de esos organismos, que se elaborará en cooperación con el Centro de Turín.

20. La Oficina sigue ayudando a las organizaciones de trabajadores y empleadores a desarrollar la capacidad en materia de formulación de políticas, investigaciones y difusión de información sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo. Un ejemplo de ello es el estudio comparativo sobre la manera en que se promueven las cuestiones sobre igualdad de género a través del diálogo social, actualmente en curso en diez países de las distintas regiones (su publicación y difusión se prevén para finales de 2009).

21. Se fortalecerán las dimensiones sectoriales del diálogo social. Próximamente tendrá lugar un taller tripartito de los Estados árabes para los países productores de petróleo (Beirut, fines de 2009) que se propone analizar la situación laboral de las mujeres y los jóvenes en la industria del petróleo.

Conocimientos y fomento de la capacidad

22. Las auditorías participativas de género de la OIT son un elemento esencial de la labor de evaluación y seguimiento de la consecución de la igualdad de género tanto dentro de la Organización como en el mundo del trabajo. Han sido útiles a los equipos de las Naciones Unidas en los países para incorporar el género en la iniciativa «Unidos en la acción». Se seguirá impartiendo información a los facilitadores de auditorías de género para lograr un efecto multiplicador y ampliar la capacidad de los mandantes, los expertos nacionales en materia de género y el personal de las Naciones Unidas.

23. Los esfuerzos realizados en el marco de las estadísticas del trabajo de la Oficina siguen mejorando la capacidad de registrar los progresos realizados en materia de igualdad de género, utilizando los indicadores clave del mercado del trabajo y el análisis de los datos desglosados por sexo. A este respecto, ha sido importante la elaboración de indicadores sobre trabajo decente. Se alentará a los mandantes a comunicar por separado datos sobre los hombres y las mujeres, inclusive sobre las disposiciones relativas a cuestiones de

género de los acuerdos colectivos, las mujeres que ocupan altos cargos y el empleo precario. Continúa la elaboración de datos desglosados por sexo y por edad sobre el trabajo forzoso y la trata. La metodología utilizada en el Programa del IPEC de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil (SIMPOC) tiene plenamente en cuenta las dimensiones de género.

24. En respuesta a las necesidades de formación y de aumento de la capacidad mencionadas en las conclusiones, el Centro de Turín mantendrá y actualizará el curso en varios idiomas que imparte regularmente en la institución y en línea, relativo a la incorporación de las cuestiones de género en el mundo del trabajo. Se seguirán organizando los cursos y talleres especializados sobre elaboración de presupuestos teniendo en cuenta la dimensión de género. Se están ampliando las actividades de formación sobre las cuestiones de género para incluir a los grupos vulnerables en el marco de la no discriminación (incluidas las personas con discapacidades, las poblaciones que envejecen y los pueblos indígenas), así como sobre la igualdad de remuneración adaptada a nivel regional.

25. Si bien se reconoce la existencia de una base de conocimientos amplia, en las conclusiones de la Conferencia se recuerda la constante necesidad de hacer investigaciones sobre los factores determinantes de la persistente desigualdad entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo. El *Informe sobre el Trabajo en el Mundo,* publicado anualmente por el Instituto Internacional de Estudios Laborales, contribuirá a completar los conocimientos que faltan. Las nuevas investigaciones podrían versar sobre el análisis detenido de la política social en relación con los efectos de la crisis actual en determinados grupos vulnerables, como las mujeres que son cabeza de familia y la prestación de cuidados. El tema central de un número de la *Revista Internacional del Trabajo* que se publicará en 2010, será la actividad de prestación de cuidados, y se analizará la participación de la mujer en el mercado de trabajo y su interacción con la distribución del trabajo no remunerado de prestación de cuidados en los hogares.

Cooperación para el desarrollo y alianzas

26. Mediante la elaboración de planes de trabajo basados en los resultados, la Oficina procurará asignar los recursos necesarios a los resultados en materia de igualdad de género, tanto a nivel nacional como mundial, así como a cualquier actividad que requiera la incorporación de la dimensión de género, en los programas y proyectos de cooperación técnica. Se seguirán utilizando los procedimientos de garantía de la calidad de la OIT en la cooperación técnica para evaluar la contribución de todos los programas y proyectos a la igualdad de género y la no discriminación y la utilización de la metodología para incorporar consideraciones de género. Se seguirá promoviendo la igualdad de género mediante acuerdos de colaboración con los donantes, como seguimiento de las conclusiones de la Conferencia y con objeto de satisfacer la creciente demanda de asistencia técnica.

27. Se apoyará el proceso de reforma de las Naciones Unidas puesto que la igualdad de género es uno de los cinco principios de programación. Al movilizar las alianzas internacionales, la Oficina promoverá las ventajas del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en todo el sistema de las Naciones Unidas para alcanzar el objetivo de la igualdad de género.

28. El próximo Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género, que se presentará en 2010, reflejará las medidas a mediano y largo plazo para la aplicación efectiva de las conclusiones. Los vínculos entre las conclusiones y cualquier resultado del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 ayudarán a la Oficina a formular las estrategias a largo plazo, y aprovechar las políticas y programas satisfactorios existentes que promuevan la igualdad de género en el mundo del trabajo. Al examinar las propuestas de Programa y Presupuesto del Director General para 2012-2013, que se presentarán en 2011, el Consejo de Administración podrá comprobar cómo la estrategia integra las conclusiones.

29. ***El Consejo de Administración tal vez estime oportuno pedir al Director General que:***

a) comunique la Resolución de la Conferencia relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros;

b) tome medidas para dar efecto a las conclusiones de la Conferencia relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente, de forma coordinada y eficaz en la sede y las oficinas exteriores, e informe periódicamente al Consejo de Administración sobre los progresos y resultados alcanzados, y

c) continúe aplicando las medidas de seguimiento expuestas en el presente documento y promueva nuevas iniciativas, en particular en el contexto de la crisis actual.

Ginebra, 5 de octubre de 2009.

Punto que requiere decisión: párrafo 29.

Anexo III

Selección de ejemplos de la evolución lograda y las lecciones extraídas durante el Plan de Acción anterior, 2008-2009

La política de la OIT en materia de género exhorta a tomar medidas que se refuercen entre sí y sean aplicables simultáneamente en tres frentes: la dotación de personal, la sustancia y los mecanismos institucionales de la Oficina. Para más información sobre los principales logros y dificultades en torno a los objetivos programáticos del Plan de Acción anterior, véase el Informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2008-2009 [1].

Dotación de personal

Durante el período de vigencia del Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2008-2009, las mujeres ocuparon el 42,5 por ciento de los cargos profesionales y de alto nivel entre los miembros del personal de la OIT [2], en comparación con el 32 por ciento que ocupaban diez años antes. A finales de 2009, había siete medidas y políticas relacionadas con el personal de la OIT, favorables a la familia y/o que tenían en cuenta la dimensión de género; entre ellas, las relativas a la licencia de paternidad, la licencia de adopción y el teletrabajo. Durante el bienio 2006-2007, sólo el 23 por ciento de las descripciones de puestos vacantes del nivel profesional incluidas en el presupuesto ordinario hacían referencia específicamente a las cuestiones de género, mientras que a finales de 2009 las referencias ascendieron a un 30,3 por ciento.

Sustancia

En una evaluación de la ejecución del Plan de acción para 2008-2009, se destacaron algunos de los logros de las iniciativas desarrolladas por la Sede y las oficinas en el terreno para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Entre los muchos ejemplos, cabe señalar un proyecto mundial para combatir la desigualdad y la discriminación en el mundo del trabajo; el trabajo preparatorio de la elaboración de normas relativas a los trabajadores domésticos; actividades de sensibilización acerca de los problemas de empleo de la mujer y las normas laborales internacionales conexas para funcionarios gubernamentales del Pakistán; una investigación orientada a la acción en 21 países sobre microfinanciación para el trabajo decente; herramientas y publicaciones informativas en francés, tales como *Amélioration de l'apprentissage dans l'économie informelle: le cas du Mali*; una iniciativa sobre la organización de la fuerza de trabajo como vía de coparticipación de los hombres en la salud reproductiva, desarrollada en las Islas del Pacífico; un proyecto sobre iniciativas conjuntas en el lugar de trabajo para hallar soluciones relativas al cuidado de los niños; un proyecto sobre la promoción del trabajo decente y la igualdad de género en el Yemen; un curso de formación para tribunales del trabajo en África sobre un mejor cumplimiento de la normativa para prevenir el VIH/SIDA y con objeto de destacar las cuestiones de género; un proyecto sobre Políticas de Empleo para la Igualdad de Género y Raza/Etnia en los países del MERCOSUR y Chile; material de formación para los empleadores en materia de igualdad y diversidad; una guía titulada *A*

[1] Resultado conjunto inmediato: aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y programas integrados para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo (GB.307/PFA/2), párrafos 268 a 279, presentado al Consejo de Administración para información, Ginebra, marzo de 2010.

[2] *Composición y estructura del personal* (GB.307/PFA/9), presentado para información al Consejo de Gobierno, Ginebra, marzo de 2010.

Trade Union Guide on Organizing Informal Workers que se centra en la situación de la mujer. Un evaluador externo destacó que la campaña de un año de duración sobre la Igualdad de género como eje del trabajo decente, culminada en 2009, abarcaba a tantas partes de la OIT y reunía de manera colaborativa tantos aspectos del trabajo de la organización, que constituía en sí misma un éxito para la incorporación de la perspectiva de género en la OIT y la divulgación del mensaje a todos sus mandantes [3].

Disposiciones institucionales

Durante muchos años, sólo cuatro de las cinco regiones geográficas contaban con al menos un especialista de la OIT en género. A finales de 2009, se logró la cobertura de las cinco regiones con un total de ocho especialistas, alcanzándose una masa crítica hacia el equilibrio de género representada por más de un 30 por ciento de varones puntos focales de género y un 34 por ciento de puntos focales, mandos intermedios o superiores. De un total de 20 borradores o textos definitivos de PTDP examinados durante 2008-2009, 14 presentaban algunos indicadores que incluían la dimensión de género, en comparación con 17 de un total de 30 en el bienio 2006-2007. Entre los ejemplos de buenas prácticas cabe citar la difusión de la metodología de las auditorías participativas de género (que incluye un manual para orientadores en siete idiomas) y la formación de orientadores en este tipo de metodología. Muchos equipos nacionales y organismos de las Naciones Unidas expresaron su interés por las auditorías, al igual que los mandantes en los países. Durante el bienio 2008-2009, se realizaron talleres de formación para orientadores de auditorías participativas de género dirigidos a personal de las Naciones Unidas en Cabo Verde, Etiopía, Malawi, Mozambique, Nigeria, Rwanda y Tanzanía. Durante el bienio 2008-2009, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo recomendó a sus equipos en los países utilizar las auditorías participativas de género de la OIT junto con los Indicadores del desempeño para la igualdad de género y la potenciación de la mujer. Por otra parte, en las Guías de la UNDAF, recientemente publicadas, se hace referencia a las auditorías participativas de género como una herramienta para establecer marcos de referencia y/o para medir el progreso de la incorporación de la dimensión de género [4].

Lecciones extraídas

En una evaluación independiente del Plan de Acción para 2008-2009, realizada entre septiembre y diciembre de 2009 por dos expertos externos, sobre la gestión basada en los resultados y la incorporación de la dimensión de género, se recomendó, entre otras cosas, lo siguiente:

- mejorar la rendición de cuentas, especialmente de los directivos. Los encuestados estiman que, si bien el Director-General de la OIT promueve la incorporación de la dimensión de género con una visión adelantada, algunos directores no le han dado el lugar prioritario que merece. Por ello, el Plan de Acción para 2010-2015 concuerda con el Marco de rendición de cuentas de la OIT; y los talleres previstos sobre aumento de la capacidad para incorporar la perspectiva de género se centrarán en los directores;

- utilizar objetivos específicos para desarrollar la rendición de cuentas. Los «mecanismos institucionales favorables» del Plan de Acción deberían incluir «normas mínimas sobre desempeño», susceptibles de cuantificar, y que contengan objetivos para 2013 y 2015. Por

[3] Evaluación final e independiente: "Gender Equality at the Heart of Decent Work: Harnessing the Full Potential of the 2009 International Labour Conference", por Noel Howell, Ginebra, diciembre 2009.

[4] *La OIT y el sistema multilateral* (GB.307/4 (Rev.), párrafos 30-31, presentado para información al Consejo de Administración, Ginebra, marzo de 2010.

ello, en el Plan de Acción para 2010-2015 estos objetivos se incluyen en la sección sobre «mecanismos institucionales favorables»;

- el aumento de la capacidad debería contemplar la dimensión de género. Como ejemplos de buenas prácticas de aumento de la capacidad para incorporar la perspectiva de género, los evaluadores citaron: los cursos del Centro de Turín sobre género; las auditorías participativas de género de la OIT; y los talleres de intercambio de conocimientos del Plan de Acción para 2008-2009. Sin embargo, se vio la necesidad de que otro tipo de formaciones también incorporaran la dimensión de género. Por ello, en el Plan de Acción para 2010-2015 se introducen indicadores sobre la incorporación de la perspectiva de género en los talleres de desarrollo de la gestión y el liderazgo para directores de la OIT, así como en todos los cursos del Centro de Turín, inclusive aquellos que no se centran específicamente en el tema del género.

Anexo IV

Introducción al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015

A continuación, se presentan referencias con específicas de género específicas (localizadas según el número de párrafo y con los términos pertinentes resaltados en **negrilla**, a efectos del presente Plan de Acción), extraídas de la introducción al Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2010-2015, así como una referencia al enfoque integrado para incorporar el trabajo decente, contenida en la sección II de dicho Marco.

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: [...] 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 anteriormente definidos, 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 V

Prioridades regionales incluidas en el Programa y Presupuesto para 2010-2011

A continuación, se presentan referencias específicas de género (localizadas según el número de párrafo y con los términos pertinentes resaltados en **negrilla**, a efectos del presente Plan de Acción) extraídas de la sección «Prioridades regionales» del Programa y Presupuesto para 2010-2015.

África

81. Para que África pueda plasmar su potencial de trabajo decente, la prioridad consiste en desarrollar oportunidades en el mercado de trabajo para crear más y mejores empleos para los **hombres** y las **mujeres**. Se dará especial importancia al empleo rural, la **economía informal**, el empleo de los jóvenes y el trabajo infantil, la **igualdad de género**, la protección social, el diálogo social y los **derechos en el trabajo**.

82. […] La mayoría de los trabajadores que trabajan en la economía agrícola de subsistencia son **mujeres**. […] Es esencial promover el empleo rural para […] alcanzar los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)** e incrementar el crecimiento del PIB, en particular habida cuenta de la subida de los precios mundiales de los alimentos y las repercusiones de la crisis financiera y económica en África. […] El apoyo de la Oficina se centrará en mejorar la productividad, promover las empresas sostenibles, ampliar el alcance de los **derechos en el trabajo**, la protección social y el diálogo social.

83. En algunos países africanos, la proporción de la fuerza de trabajo en la **economía informal** alcanza el 90 por ciento. Los trabajadores perciben ingresos muy bajos o muy volátiles que a menudo se sitúan por debajo de los umbrales nacionales de pobreza, y trabajan en **condiciones precarias**. El debilitamiento del crecimiento económico mundial puede dar lugar a una disminución de las exportaciones y a una reducción de los ingresos en la **economía informal** y las zonas rurales. El apoyo que la Oficina presta a los Estados Miembros se basará en la Resolución relativa al trabajo decente y la **economía informal** (2002), la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles (2007) y en la **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006** (núm. 198) adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo. [Con respecto a la **economía informal**] la Oficina adoptará un enfoque integrado que abarca la mejora de las empresas, el desarrollo de las calificaciones, la ampliación de la protección social, la mejora del cumplimiento de la legislación laboral y de la reglamentación en materia de seguridad, y la organización de los trabajadores y empleadores.

84. En África Subsahariana, aproximadamente el 60 por ciento de las personas desempleadas son jóvenes de **ambos sexos**. La Oficina apoyará la aplicación de la Resolución relativa al empleo de los jóvenes, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2005, mediante la formulación de políticas y programas específicos **que tengan en cuenta las cuestiones de género** en materia de formación, educación y desarrollo de las calificaciones, iniciativa empresarial y desarrollo de la empresa, desarrollo de las cooperativas, programas de inversión públicos/privados con alto coeficiente de empleo y acceso a una intermediación financiera y social. La Oficina también promoverá mejores sistemas de información del mercado de trabajo a fin de establecer políticas y programas de empleo que tengan en cuenta los problemas específicos de los jóvenes, prestando especial atención a las **mujeres**, los jóvenes con discapacidades y los excombatientes/repatriados. […]

86. La economía formal emplea a menos de un 5 por ciento de **mujeres**. Debido a la **discriminación** y a las escasas oportunidades de empleo, las **mujeres** tienden a trabajar en la **economía informal**, en donde ganan por término medio entre un 33 y un 50 por ciento menos que en el empleo formal. El apoyo se basará en la estrategia de la OIT para promover la **iniciativa empresarial de la mujer**, que tiene por objeto reducir la vulnerabilidad de las **empresas propiedad de mujeres** mediante la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la organización, la representación y la capacidad de hacer oír su voz, el acceso a servicios financieros adecuados, y mediante la lucha contra toda forma de **discriminación por motivos de género**. Gracias a esta estrategia, se eliminarán las causas fundamentales de la vulnerabilidad [**de las mujeres**] y no los

síntomas. La Oficina ayudará a los mandantes a elaborar **políticas y programas** eficaces **de igualdad de género** a fin de aumentar las tasas de participación de las **mujeres** en el mercado de trabajo y reducir las **diferencias salariales**. Las conclusiones que se formulen tras las **discusiones** que se celebrarán en la **reunión de la CIT de 2009 sobre la igualdad de género** proporcionarán una mayor orientación.

87. […] Dado que África es la región más afectada por el **VIH/SIDA**, se elaborarán programas basados en las conclusiones de la CIT de 2009 para luchar contra este flagelo en las zonas rurales y en la **economía informal**. Esto complementará a los programas en curso que abordan el problema del **VIH/SIDA** en el sector formal.

88. […] Sobre la base de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 (la Declaración sobre la Justicia Social) y del Programa de Trabajo Decente para África (2007-2015), los mandantes tripartitos recibirán ayuda para facilitar la concepción y aplicación de marcos integrados de desarrollo (incluidas políticas sectoriales y macropolíticas coherentes) que se basen en los **derechos fundamentales en el trabajo** y el tripartismo eficaz.

Las Américas

92. […] Además, sigue habiendo un gran déficit en la calidad de los empleos, y existen diferencias importantes entre los principales indicadores desglosados por **sexo**, edad y origen étnico. […]

95. […] [La Oficina] se ocupará de la integración de las políticas socioeconómicas, el fortalecimiento de las cooperativas, las pequeñas y medianas empresas (PYME) y las microempresas, la **igualdad de género**, la creación de empleos verdes, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, la integración de los trabajadores de la **economía informal** en la economía formal y la aplicación de políticas que promuevan el desarrollo económico local y las empresas sostenibles.

96. Como se afirma en la Declaración sobre la Justicia Social, los **derechos fundamentales** y las normas internacionales del trabajo son esenciales para la promoción del trabajo decente. [...]

99. […] [La región mantendrá, pues, como prioridades fundamentales el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la modernización de las administraciones del trabajo, la promoción del tripartismo y la gobernanza y] en este contexto, y como factor coadyuvante al logro del progreso económico y social, se dará especial importancia a la promoción de buenas relaciones laborales y al respeto de los principios y **derechos** de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva. […]

100. […] Se prestará especial atención a las políticas destinadas a garantizar una protección social básica para los grupos más desatendidos, incluidos los **trabajadores de la economía informal**, los trabajadores migrantes, **las mujeres**, los desempleados, los pueblos indígenas y las poblaciones excluidas en general.

Estados árabes

103. [...] Casi todos los países de la región registran un elevado desempleo, que en su mayor parte afecta a los jóvenes, las personas con un buen nivel de educación y las **mujeres**. […]

104. [...] [Las prioridades para 2010-2011] abordan los mayores retos socioeconómicos que afronta la región, que se ven agravados por las tendencias del crecimiento económico nacional, el deterioro de los niveles de vida y las **desigualdades** sociales que resultan de la crisis financiera y económica.

106. […] Además, a fin de reforzar la capacidad de la región de superar nuevas crisis financieras, se hará hincapié en elaborar un conjunto integrado de intervenciones políticas con miras a fomentar el empleo, reforzar los mecanismos de protección social, establecer políticas socioeconómicas adecuadas basadas en los **derechos** sociales y el diálogo social, **promover la igualdad de género** y la **no discriminación**, y centrarse en el desarrollo humano y el trabajo decente.

108. […] [El desarrollo de las calificaciones] implica apoyar los esfuerzos nacionales para establecer sistemas de formación eficaces para la rehabilitación profesional que respondan mejor a las necesidades de las **trabajadoras** jóvenes.

109. […] Esta labor se verá completada por actividades relativas al desarrollo **empresarial de las mujeres** y la **igualdad de género** en el desarrollo local, y la elaboración de un programa de educación empresarial. […]

111. [...] Los esfuerzos de promoción y el apoyo a la reforma normativa harán hincapié en los temas del trabajo decente, la migración laboral, la gobernanza, la protección de los trabajadores migrantes, la promoción de los vínculos entre la migración y el desarrollo, y la ampliación de la cooperación internacional utilizando un **enfoque basado en los derechos**.

Asia y el Pacífico

114. […] En el marco de las cinco prioridades regionales para el Decenio del Trabajo Decente en Asia que se exponen a continuación, y basándose en las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, el apoyo técnico se centrará en corregir los efectos de la crisis financiera y económica y las consecuencias que se prevé tendrá en la economía real, orientándose a sectores o grupos afectados como los trabajadores migrantes, las **mujeres** y los jóvenes. […]

115. […] Es esencial desplegar esfuerzos concertados para adoptar políticas coherentes a fin de fomentar el empleo sostenible vinculando las industrias de rápido crecimiento con la **economía informal** y la agricultura y apoyando el desarrollo de empresas sostenibles. […] Las labores relacionadas con los **datos y análisis estadísticos que tienen en cuenta las consideraciones de género** para evaluar los progresos realizados con respecto al trabajo decente siguen siendo esenciales.

116. […] La Oficina se esforzará por reforzar los conocimientos y la capacidad de los mandantes y de las instituciones del mercado de trabajo para utilizar el diálogo social y el tripartismo a fin de abordar la flexibilidad y seguridad, la **desigualdad** y la pobreza, y la creciente **economía informal**. […]

117. […] La Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos seguirá apoyando la ampliación de la cobertura de los regímenes de prestaciones para que beneficien a toda la población, en particular a los trabajadores de la **economía informal**, las **mujeres**, las personas desempleadas, los trabajadores migrantes y los pobres. […] Los problemas relativos a la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y el **VIH/SIDA** se tratarán en las estrategias operativas y las respuestas de política.

119. […] La asistencia se centrará en los modelos de acuerdos bilaterales sobre la admisión y el empleo de los trabajadores migrantes y en la transferibilidad de las prestaciones de la seguridad social, las mejores prácticas en lo que respecta a la regulación de las agencias privadas de contratación, las metodologías de las encuestas para la reunión de información y la evaluación de los desequilibrios en materia de calificaciones, la mejora de la correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo a través de los servicios públicos de empleo y las calificaciones profesionales, la utilización eficaz de las remesas de los migrantes, y un aumento de las capacidades de la administración del trabajo y de los interlocutores sociales para proteger los **derechos** de los trabajadores migrantes, en particular de las **trabajadoras migrantes** y aquellos que trabajan en sectores afectados negativamente por la crisis económica y financiera.

Europa y Asia Central

120. […] La Oficina ayudará a estos países a mitigar los efectos sociales y laborales de la crisis a través del asesoramiento en materia de políticas y la asistencia técnica, teniendo en cuenta la **dimensión de género**. […] Seguirá apoyando a los países candidatos y posibles candidatos de la Unión Europea [...] así como [a] los países de Europa Oriental y de Asia Central [y ayudará a] reforzar los **derechos de los trabajadores**, lograr que las empresas sean más productivas y sostenibles, mejorar su capacidad para crear empleos de calidad, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y aumentar los niveles de vida.

123. Entre otros objetivos cabe mencionar la lucha contra la **discriminación** de grupos vulnerables y la violación de los **derechos de los trabajadores**, incluida la trata de personas y el trabajo infantil. Esto se realizará a través de la promoción de la ratificación de los convenios fundamentales y de los **convenios prioritarios de la OIT** en otros ámbitos del trabajo decente. […]

124. […] Muchos de los nuevos empleos están mal remunerados, en ellos las normas de seguridad y salud se aplican de forma poco estricta y no están cubiertos por regímenes de la seguridad

social, en particular en la **economía informal**. Los bajos salarios, el desempleo y el subempleo, el **empleo informal**, la falta de cobertura de la seguridad social y la pobreza son fenómenos generalizados. […] [La Oficina] seguirá ayudando a los países a perfeccionar sus políticas de empleo y de mercado de trabajo, mejorar los mecanismos de fijación de salarios y corregir las crecientes **desigualdades de ingresos**. […]

125. La protección de los **derechos** de los trabajadores migrantes, la prevención de la fuga de cerebros y el fomento del retorno de los trabajadores migrantes a través de una mayor creación de empleo y la utilización productiva de las remesas en los países de origen, así como la integración de los trabajadores migrantes en los países de acogida, seguirán siendo prioridades. Se abordarán explícitamente las **diferencias persistentes de género en el empleo y la remuneración** así como la **conciliación entre la vida laboral y familiar**. [...] [L]a Oficina analizará la situación de los sistemas de pensiones reformados en Europa Central [y] las enseñanzas extraídas servirán para proporcionar asesoramiento con miras a mejorar los regímenes de pensiones en otros países a fin de contribuir a garantizar niveles de prestaciones decentes para los trabajadores jubilados y ampliar la cobertura a los **trabajadores de la economía informal**, manteniendo al mismo tiempo la sostenibilidad fiscal de los regímenes. […]

Anexo VI

Auditorías participativas de género

La OIT utiliza las auditorías participativas de género para promover el aprendizaje personal e institucional sobre la forma de integrar la perspectiva de género en favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres. La duración de las auditorías es de dos semanas; y el equipo que las dirige consta de cuatro orientadores/as especialmente capacitados para esta tarea. Se trata de un proceso sumamente participativo que fomenta la reflexión y el diálogo entre los miembros de la organización, el departamento o la oficina que voluntariamente se ha propuesto para someterse a la auditoría.

En una auditoría se aplica un enfoque de autoevaluación, y se tienen en cuenta los datos objetivos obtenidos a través de una revisión de los documentos internos y de uso público de la unidad, así como las opiniones de los miembros del personal, de la dirección y de los «clientes». Se organizan talleres y entrevistas con los miembros de la unidad, y se celebran consultas con los mandantes. Al final de la auditoría, se presenta un informe a la dirección y al personal, en el que se consignan las buenas prácticas observadas en cuanto a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres; los problemas, y algunas recomendaciones. En el informe se abordan diversos aspectos clave para la incorporación eficaz de la dimensión de género, entre otros, los siguientes:

- incorporación de las consideraciones de género como eje transversal de los objetivos, el programa y el presupuesto de la unidad;
- situación vigente en cuanto a conocimientos y competencias en materia de género;
- información y gestión de conocimientos sobre las cuestiones de género;
- elección de las organizaciones asociadas;
- material de sensibilización e imagen pública;
- dotación de personal y recursos humanos;
- cultura en términos organizativos y su efecto sobre la igualdad de género.

A la unidad auditada compete dar seguimiento al informe y poner en práctica las recomendaciones.

En 2001, la OIT comenzó a utilizar las auditorías participativas de género como herramienta de evaluación interna, el primer ejercicio de esta naturaleza dentro del sistema de las Naciones Unidas. Entre 2003 y 2005, las auditorías se extendieron desde las oficinas y las unidades de trabajo de la OIT a los mandantes: los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Para 2007, las auditorías de género demostraban ya su utilidad para promover la incorporación de la perspectiva de género entre los mandantes, pues estos ya habían aprendido a aplicarlas como herramientas para la formulación y programación de políticas dentro del marco de los PTDP. En 2008, la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (por su sigla en inglés, IANGWE) concluyó que las auditorías de género constituían una herramienta de autoevaluación de utilidad, y animó a la OIT a vincularlas más con las políticas y estrategias de incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas.

La OIT también comenzó a realizar estas auditorías a petición de algunos de los países piloto de la iniciativa «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas, tras lo cual estudia un mecanismo para adaptar la metodología a las necesidades de los distintos contextos de dicha iniciativa. Los equipos de las Naciones Unidas en el país cada vez solicitan más auditorías de género, al igual que otros organismos de las Naciones Unidas a nivel nacional. El Centro Internacional de Formación de la OIT, con sede en Turín, imparte periódicamente cursos destinados a orientadores de auditorías de género.