

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

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

Fase III: Armonizada con el Programa y Presupuesto
2014-2015

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Copyright © Oficina Internacional del Trabajo, 2014

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

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

ISBN 978-92-2-327772-7 (impreso)

ISBN 978-92-2-327773-4 (web pdf)

Primera edición 2014

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

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

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

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

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

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
1. Finalidad.....	4
2. Destinatarios y beneficiarios	4
3. Gestión basada en los resultados y sensible a la igualdad de género: antecedentes, metodología y estructura	4
4. Alcance, incluida la armonización con el Plan de Acción a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres..	6
5. Rendición de cuentas y responsabilidad	7
6. Recursos humanos y financieros	9
7. Seguimiento, presentación de informes, auditoría y evaluación	10
8. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina	11
Cuadro 1. Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de Género en la Oficina: dotación de personal, cuestiones sustantivas y disposiciones estructurales	12
9. Resultados programáticos relacionados con el género.....	31
Cuadro 2. Interrelación entre las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 sobre igualdad de género, y el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015	32

Anexos

I. Introducción al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015	61
II. Extracto del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015 – Sección «Igualdad de Género y no discriminación»	62
III. Extracto del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015 – Introducción de la sección sobre «Esferas de importancia decisiva para la adopción de medidas prioritarias en 2014-2015»	63

Introducción

El Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015, que se ajusta al Marco de Políticas y Estrategias 2010-2015 y a los tres programas y presupuestos bienales correspondientes, lleva a la práctica la política de igualdad de género de la OIT de 1999. El Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015 ¹ lo reconoce como parte de las herramientas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

El término «igualdad de género» es relativamente moderno, pero la aceptación y la promoción de las cuestiones subyacentes forman parte del mandato de la OIT desde 1919. En la Constitución original de la OIT ya se reconocía el principio de un «salario igual por un trabajo de igual valor entre los hombres y las mujeres». En 1944, en la Declaración de Filadelfia se puntualizaba que «todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». Posteriormente, estos principios se definieron, ampliaron y consagraron en instrumentos de la OIT, tales como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), entre otros. Otros dos Convenios reconocidos como instrumentos clave en materia de igualdad 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 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la CIT en 1998, prevé que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso «de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe» y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios.

El Consejo de Administración fue informado en 2011 ² sobre los resultados dimanantes de la ejecución de las Fases I y II del Plan de Acción, específicamente, en relación con las recomendaciones de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009. Las conclusiones de la verificación de la armonización de la Fase I con los resultados incluidos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011, y de la Fase II con los del Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 se comunicaron al Consejo de Administración mediante los correspondientes informes sobre la aplicación de los programas, y también a la CIT, mediante el informe anual ³ del Presidente del Consejo de Administración. Asimismo, atendiendo a la solicitud de dicho Consejo al aprobar el Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2010-2015, en 2013 se le informó ⁴ de las conclusiones de la evaluación de mitad de período de la ejecución del Plan de Acción.

¹ OIT: *Propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015, presentadas por el Director General*, 317.^a reunión del Consejo de Administración, Ginebra, marzo de 2013, documento GB.317/PFA/1.

² OIT: *Progresos alcanzados en la aplicación de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, adoptado en la reunión de 2009 de la CIT, Consejo de Administración, 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011, GB.312/INS/12.

³ OIT: *Informe del Presidente del Consejo de Administración a la Conferencia Internacional del Trabajo para el año 2012-2013*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra, junio de 2013, *Actas Provisionales* núm. 1, pág. 1/12.

⁴ OIT: *Informe del Director General – Informe de evaluación de mitad de período de la ejecución del Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015*, Consejo de Administración, 317.^a reunión, Ginebra, marzo de 2013, GB.317/INS/12/3.

En la presente introducción a la Fase III, armonizada con el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015, se ofrecen, en primer lugar, ejemplos de los avances, las buenas prácticas y las deficiencias en la ejecución de las Fases I y II. Dichos ejemplos se refieren especialmente a las esferas prioritarias para propiciar mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género: la dotación de personal, las cuestiones sustantivas y las disposiciones estructurales. En la segunda parte se resumen algunas lecciones aprendidas hasta el momento, conforme a las orientaciones del Consejo de Administración en los diversos debates celebrados al dar cuenta de los resultados. En la tercera parte se describen las actualizaciones y revisiones realizadas a la Fase III, sobre todo con el fin de estrechar más la armonización de sus indicadores con el Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP).

En cuanto a los avances y las deficiencias en la aplicación de los ocho indicadores de la Fase II del Plan de Acción relativos a las metas de 2012-2013 en cuanto a la dotación de personal, se cumplieron o superaron las metas de los indicadores siguientes: 1 – porcentaje de puestos profesionales y de categoría superior ocupados por mujeres; 3 – porcentaje de mujeres participantes en los talleres de desarrollo de gestión y liderazgo; 4 – número de oportunidades de formación ofrecidas al personal de los servicios generales; 6 – porcentaje de descripciones de puestos vacantes del Sistema de Dotación, Asignación y Colocación de Recursos Humanos (en inglés, RAPS) en las que se mencionan las calificaciones en materia de género y/o la sensibilidad con las cuestiones de género; 9 – porcentaje de estrategias para el logro de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto, que incluyen componentes orientados a la acción para incorporar la perspectiva de género, y 16 – número de unidades de la sede y de oficinas exteriores que carecen de un punto focal para las cuestiones de género.

Debido al proceso de reforma que dio lugar a la reprogramación de algunas iniciativas o a cambios de la medición de algunas metas, no fue posible medir los indicadores siguientes: 7 – porcentaje del personal jerárquico al que el personal califica de favorable a un entorno en el que se valora la diversidad, y que además muestra sensibilidad con las cuestiones de género; y 13 – porcentaje de textos de investigación sometidos a consideración del Comité de Investigaciones y Publicaciones, que cumplen con todos los requisitos de «una lista de verificación exhaustiva para la incorporación de las consideraciones de género en las investigaciones y publicaciones».

Un ejemplo de actividades llevadas a cabo con éxito respecto a la dotación de personal durante el período 2012-2013 es la herramienta autodidáctica para uso de los directivos (*Managing for Gender Equality*) (indicador 2); en 2008-2009 no existía una herramienta de este tipo. Un ejemplo de superación de una meta respecto a la dotación de personal, fue el apreciable incremento de los textos del sistema RAPS en los que se requería sensibilidad para con las cuestiones de género y/o calificaciones técnicas en materia de género (indicador 6); cabe decir que en el período 2008-2009 el porcentaje de textos con dichas referencias era del 30 por ciento, mientras que en 2010-2011 y 2012-2013 este porcentaje había aumentado al 95 por ciento. Un ejemplo de superación de una meta relativa a cuestiones sustantivas fue el porcentaje de estrategias para el logro de los resultados que incluyen componentes orientados a la acción para incorporar la perspectiva de género (indicador 9), que pasó del 94 por ciento en 2008-2009 al 100 por ciento en 2010-2011 y 2012-2013. Un ejemplo de avance hacia el logro de una meta ambiciosa en relación con disposiciones estructurales fue la relativa al indicador 12, sobre el porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en los que figuran indicadores, de los cuales, el 35 por ciento, como mínimo, incluye cuestiones de género; el criterio de referencia en 2010-2011 era del 17 por ciento, mientras que en 2012-2013 había llegado al 29 por ciento.

Una de las lecciones aprendidas sobre la ejecución del Plan de Acción a mitad de período es que resolver la discriminación basada en el sexo exige la adquisición constante de conocimientos, y compartir y perfeccionar los conocimientos especializados, para que las estrategias pertinentes tengan en cuenta la complejidad de este tipo de discriminación. La adquisición de conocimientos previa a un análisis de género debe basarse en información cualitativa y en datos cuantitativos desglosados por sexo. La creación continua de capacidad de los mandantes, los asociados en la ejecución y el personal de la OIT es decisiva, así como la participación más equitativa de las mujeres en el diálogo social. Para que en las políticas nacionales y los correspondientes planes de acción se incorporen las dimensiones de género de modo más productivo, es imprescindible celebrar consultas con muchos asociados potenciales: comités de mujeres pertenecientes a organizaciones de trabajadores y de empleadores; ministerios de igualdad de género; especialistas en género y puntos focales de género del sistema de las Naciones Unidas; y asociaciones de docentes y grupos de la sociedad civil que abogan por los derechos de las mujeres y/o promueven la participación de los hombres en la causa de la igualdad de género.

La Fase III se ha actualizado tomando en consideración las recientes reformas introducidas en la estructura organizativa de la OIT. En ella se han revisado, específicamente los indicadores sobre la propiciación de mecanismos institucionales para la igualdad de género. Con estas revisiones se atiende a la solicitud del Consejo de Administración, de estrechar la armonización de la Fase III con los seis componentes del Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP) para la aplicación de la política de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ⁵.

⁵ El Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas presentó el primer informe (documento E/2013/71, de 9 de mayo de 2013), *Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas*, en el período de sesiones sustantivo del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), de julio de 2013.

1. Finalidad

El Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015 lleva a la práctica la política de la OIT de 1999 en la materia. Al igual que en el caso de las Fases I y II del Plan de Acción, la Fase III refleja la naturaleza transversal de la igualdad entre hombres y mujeres, de conformidad con la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009. La Fase III también tiene por objeto facilitar la ejecución del Programa de Trabajo Decente de forma efectiva y con atención a las cuestiones de género, en consonancia con la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009.

Recuadro 1

«El asunto que nos ocupa es la justicia social. Ni más, ni menos. Nuestras responsabilidades son globales; debemos llegar a todos, con independencia de su situación, género, color o país. Estas responsabilidades son especialmente exigentes respecto de los más pobres, los más vulnerables y los más desfavorecidos, así como respecto de la búsqueda constante de la igualdad de género, en cuyo marco la OIT debe seguir marcando el rumbo. Nuestro teatro de operaciones es el mundo del trabajo.»

Fuente: Extracto de la declaración del Director General, Guy Ryder, Sección de Programa, Presupuesto y Financiación, Consejo de Administración de la OIT, 316.ª reunión, noviembre de 2012.

2. Destinatarios y beneficiarios

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

3. Gestión basada en los resultados y sensible a la igualdad de género: antecedentes, metodología y estructura

El Plan de Acción plantea una estrategia de incorporación del género y un enfoque de gestión basada en los resultados. Se ajusta al Marco de Estrategias y Políticas para 2010-2015 de la OIT, incluidos los tres programas y presupuestos bienales correspondientes (véase el anexo I). A ello se debe que las consultas celebradas a finales de 2009 en toda la Oficina (incluso con el Centro Internacional de Formación de la OIT) se centraran en la vinculación entre los resultados del Programa y Presupuesto y la resolución y las conclusiones de la CIT de 2009⁶. En las consultas fueron definiéndose las prioridades y las actividades comunes para llevar las conclusiones a la práctica. Las reuniones procuraron tener en cuenta lo solicitado por los mandantes, conforme a lo previsto en los planes de trabajo basados en los resultados.

⁶ 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, Ginebra, 2009.

Recuadro 2
La incorporación de la perspectiva de género y la OIT

El *objetivo* de la incorporación de la perspectiva de género es conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer, a fin de que unos y otras puedan influir y participar en el proceso de desarrollo y beneficiarse de él. La idea consiste en transformar la relación entre las mujeres y los hombres mediante la toma de decisiones compartida, y promover el acceso de la mujer en pie de igualdad a los recursos y las ganancias, y a su control.

En el mundo del trabajo, aplicar una estrategia de incorporación basada en el análisis de género supone, en particular:

- recopilar datos desglosados por sexo;
- comprender las repercusiones y los efectos diferentes de las políticas y los programas sobre las mujeres y sobre los hombres, sin perder de vista la discriminación múltiple a la que hacen frente quienes tienen una discapacidad, los pueblos indígenas y las minorías étnicas;
- integrar de modo sistemático y efectivo las cuestiones de género en las etapas de planificación y ejecución de las intervenciones; entre otras cosas, asignar recursos humanos y financieros suficientes;
- organizar actividades de sensibilización y capacitación que tengan en cuenta las cuestiones de género;
- contar con herramientas adecuadas para el seguimiento y la evaluación, y con mecanismos que permitan evaluar continuamente de qué forma y hasta qué punto la perspectiva de género se incorpora efectivamente.

La incorporación de la perspectiva de género y las intervenciones específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato constituyen estrategias complementarias para lograr que la desigualdad no se perpetúe. Este tipo de intervenciones específicas son fundamentales en la incorporación y pueden dirigirse sólo a las mujeres, a mujeres y hombres, o a los hombres solamente, a fin de corregir las consecuencias de la discriminación directa o indirecta del pasado.

Para la Fase III volvieron a celebrarse consultas, y los miembros de la Red de Género, en particular, especialistas principales en género y coordinadores en la materia, participaron en el proceso⁷. Al igual que en el pasado, se mantuvo informado al Sindicato del Personal acerca de la elaboración del presente Plan de Acción.

El cuadro 1 sobre los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género (véase la sección 8) fue elaborado sobre la base de conversaciones celebradas a principios de 2010 con unidades de la sede y oficinas exteriores a las que incumbía la «responsabilidad principal» en relación con los indicadores pertinentes. A principios de 2012 volvieron a celebrarse discusiones y, por último, a finales de 2013, para la Fase III. En el cuadro 2 se ilustra la vinculación entre la resolución de la CIT de 2009 y los resultados programáticos (véase la sección 9).

⁷ La Red de Género de la Oficina goza de reconocimiento como pieza clave de apoyo a la Política en la materia. Véase el párrafo 47 del documento GB.317/PFA/1, de 28 de enero de 2013, *Propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015*, adoptadas en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de 2013.

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

Además de los derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 1979, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995, los gobiernos del mundo acordaron utilizar la incorporación de la perspectiva de género como estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en 2000, 147 jefas y jefes de gobierno se comprometieron a «promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades, y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible»⁸.

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

«...Nos comprometemos a desempeñar un liderazgo fuerte en nuestras organizaciones a fin de lograr que en todas las prácticas, políticas y programas de nuestra organización se refleje la perspectiva de género... Establecer un plan de acción para todo el sistema, que incluya indicadores y plazos, asignación de funciones, mecanismos de rendición de cuentas y recursos, es esencial para poner eficazmente en práctica la estrategia de incorporación de las consideraciones de género...»

Fuente: Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, 27 de octubre de 2006 (documento CEB/2006/2).

La OIT, como entidad del sistema de las Naciones Unidas dotada de un mandato específico y de una estructura singular, rinde cuentas a sus propias instituciones de gobernanza sobre los avances logrados en la incorporación de la perspectiva de género. Además, cada año la OIT rinde cuenta individualmente ante ONU-Mujeres en relación con los requisitos del ONU-SWAP.

Tal como lo pidiera el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2013, los indicadores de la Fase III sobre la dotación de personal, las cuestiones sustantivas y las disposiciones estructurales se ajustan más estrechamente a los seis componentes principales establecidos en el Plan de Acción ONU-SWAP para aplicar la política de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los indicadores del ONU-SWAP relacionados con el Plan de Acción aparecen en el cuadro 1 con un asterisco (*).

Los componentes principales del ONU-SWAP son seis: 1) fortalecer la rendición de cuentas; 2) mejorar la gestión basada en resultados; 3) establecer la supervisión mediante el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes; 4) asignar recursos humanos y financieros suficientes; 5) crear y/o fortalecer la capacidad del personal y las competencias en incorporación de la perspectiva de género; y 6) garantizar la coherencia, la coordinación, y la gestión de los conocimientos y la información a nivel mundial, regional y nacional.

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

5. Rendición de cuentas y responsabilidad

Para lograr la efectividad de la incorporación de la perspectiva de género es imprescindible contar con mecanismos reforzados 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 reforzar la rendición de cuentas en el período 2010-2015 del Plan de Acción.

Todos los miembros del personal de la sede y las oficinas exteriores de la OIT deben promover la igualdad de género en el contexto del Programa de Trabajo Decente, integrando este aspecto en su trabajo. El personal directivo superior, y los directores de las oficinas exteriores, son responsables y deben dar cuenta de la puesta en práctica y aplicación del Plan de Acción. El equipo de especialistas del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) de la sede, los especialistas en género del terreno, y la Red de Género en general prestarán apoyo y asesoramiento respecto de cómo incorporar la perspectiva de género y demás cuestiones relativas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Recuadro 4 **Funciones y responsabilidades para aumentar la igualdad de género** **en la labor de la OIT**

Todo el personal es responsable de incorporar la perspectiva de género en su propio trabajo, a fin de ayudar a los mandantes a promover la igualdad entre mujeres y hombres. El Sindicato del Personal se ha comprometido a trabajar con la Oficina para promover la igualdad de género.

Equipos *

Director/a General

Funciones y responsabilidades en la aplicación

Responsabilidad última de la elaboración de políticas y del desempeño institucional en materia de igualdad de género

Directores/as Generales Adjuntos/as
y Subdirectores/as Generales

Responsables de la aplicación y el seguimiento de la política de igualdad de género en sus respectivas carteras de los departamentos, y de los objetivos estratégicos pertinentes, así como de la asignación de recursos humanos y financieros suficientes en apoyo de la labor sobre la igualdad de género

Directores/as Regionales

Responsables de los resultados e indicadores atentos a la dimensión de género y enmarcados en las prioridades regionales acordadas, incluso del trabajo con los especialistas del ámbito de la patronal y de los trabajadores y con otros miembros del personal interesado, así como con los especialistas principales en materia de género, a fin de mejorar la capacidad de los mandantes en lo que atañe a la incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

Directores/as de la estructura en el terreno

Responsables de los resultados e indicadores atentos a la dimensión de género en las áreas programáticas; de la incorporación de la dimensión de género en los PTDP y de promover una mayor capacitación de los mandantes en incorporación de la perspectiva de género mediante especialistas del ámbito de la patronal y de los trabajadores, otros miembros del personal interesados y de los especialistas principales en materia de género

Directores/as y Jefes/as de la estructura
de la sede

Al asumir responsabilidades delegadas por un/a Director/a General Adjunto/a o un/a Subdirector/a General, son responsables de velar por que se asignen recursos humanos y financieros suficientes para la consecución de los resultados e indicadores atentos a las consideraciones de género en las áreas programáticas

Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)	Responsable del avance hacia la paridad entre mujeres y hombres, y hacia la igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal de la OIT
Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas (PARDEV)	Responsable de promover la igualdad de género y la incorporación de la dimensión de género en todos los acuerdos de colaboración, y en los programas y proyectos de cooperación técnica
Especialistas principales de género de los equipos de trabajo decente	Responsables del ejercicio de una función catalizadora y de apoyo a la estructura del terreno y de la sede, con miras a la efectividad de la incorporación de la perspectiva de género; entre otras cosas, de colaborar con los análisis, la planificación, la aplicación, el examen y la presentación de informes
Coordinadores/as y puntos focales de género	Responsables del ejercicio de una función catalizadora en apoyo del proceso de incorporación de la perspectiva de género en las respectivas unidades de la sede y las oficinas exteriores. En el caso de ACTRAV y ACT/EMP, responsables del desempeño de una función catalizadora y de apoyo a los sectores de la sede, y de colaborar con las oficinas exteriores, a fin de promover efectivamente las ideas de los interlocutores sociales en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género; también deben colaborar en los análisis, la planificación, la ejecución, el examen y la presentación de informes de sus respectivas oficinas
Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)	Responsable de ayudar en la aplicación de la política de igualdad de género de la OIT junto con la Red de Género — compuesta por especialistas principales, coordinadores y puntos focales en cuestiones de género — por conducto de servicios de asesoramiento, creación de capacidad e intercambio de conocimientos; y de supervisar tanto la actuación en torno a la incorporación de la perspectiva de género — por lo cual rendirá cuentas ante los/las Directores/as Generales Adjuntos/as y Subdirectores/as Generales y los órganos de gobernanza de la OIT — como el cumplimiento del ONU-SWAP
* Títulos basados en el documento IGDS (Sistema de Gestión de Documentos de Gobernanza Interna) núm. 326 (versión 1) de fecha 22 de mayo de 2013.	

El Marco de Rendición de Cuentas establecido por la OIT en 2010⁹ se rige por un conjunto de principios fundamentales que se refieren, entre otras cosas, a la claridad sobre la responsabilidad; la adecuación de la rendición de cuentas a la consecución de los objetivos a nivel de toda la Organización; y la supervisión del desempeño y la presentación de informes sobre los resultados. Por lo que respecta a la claridad de la responsabilidad, en el Marco se establece que «las políticas de organización y las pautas de comportamiento definen el nivel y los tipos de responsabilidad asignados a todos los puestos». Por lo que respecta a adecuar la rendición de cuentas con la consecución de los objetivos a nivel de toda la Organización, se señala que «los directivos y todos los miembros del personal tienen la responsabilidad de lograr los objetivos a nivel de la organización, sea cual sea su puesto». Y en lo atinente a la supervisión del desempeño y la presentación de informes sobre los resultados, se indica que el desempeño «se supervisa mediante la presentación periódica de informes sobre los resultados, lo que incluye la preparación oportuna de cuentas y de informes financieros y sustantivos y fidedignos», incluida la presentación de

⁹ OIT: Aviso del Director General, *Marco de Rendición de cuentas de la OIT*, IGDS núm. 137, (versión 1), de 15 de enero de 2010.

documentación pertinente que habrá de ser clara y fácil de verificar. Con este sistema de rendición de cuentas instituido en la OIT se procura, entre otros objetivos, centrar más la atención en la gestión basada en los resultados y el desempeño.

A continuación se resumen los objetivos del Plan de Acción para 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 5 Mecanismos de supervisión de la rendición de cuentas	
Objetivos de la supervisión de la rendición de cuentas	Responsabilidad principal
Un plan para supervisar con regularidad el desempeño institucional en relación con la igualdad de género	Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)
Fortalecimiento de la rendición de cuentas individual y colectiva en todos los niveles, desde el personal directivo superior hasta los funcionarios de modo individual	Todo el personal
Mayor seguimiento del desempeño y los resultados en materia de igualdad de género en los planes y programas en curso, incluido un sistema más eficaz de presentación de informes en el marco de los mecanismos existentes a tal fin	Unidades pertinentes en la estructura del terreno y de la sede, junto con la Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM), bajo la dirección de GED 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 al género	Toda la estructura del terreno y de la sede, con el apoyo de la Red de Género
El sistema de seguimiento de las auditorías participativas de género internas examina de qué manera se tienen en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de género en determinadas oficinas exteriores, en los programas de cooperación técnica, así como entre determinados mandantes y unidades de la sede. Los resultados de las auditorías de género se comunican al Consejo de Administración	GED
Una evaluación final analiza de forma más exhaustiva la actuación profesional y el avance en relación con la incorporación de la perspectiva de género, a fin de complementar el seguimiento del desempeño. La información de esta evaluación deberá utilizarse para la gestión interna en la Oficina, como herramienta de aprendizaje y de referencia para la toma de decisiones, y para transmitir información al exterior, tanto a los mandantes como al ECOSOC, a través del ONU-SWAP	GED, con el apoyo de la Unidad de Evaluación (EVAL)

6. Recursos humanos y financieros

La aplicación efectiva del Plan de Acción requiere una amplia gama de recursos humanos y financieros de toda la Organización. En el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015 se asignan recursos del presupuesto ordinario para la dotación de personal y las actividades del GED y para cubrir el costo correspondiente a los especialistas principales de género en el terreno. El proceso de vinculación de los recursos — tanto en lo que se refiere a los meses de trabajo como a los fondos de la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario — es un mecanismo oficial de apoyo a los planes de trabajo basados en resultados y en los que se incorpora la perspectiva de género. Este mecanismo propicia transparencia en el compromiso de financiar iniciativas de promoción de la igualdad de género en la sede y en las oficinas exteriores.

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

Así pues, durante la aplicación del Plan de Acción para 2010-2015, la Oficina sigue procurando obtener recursos extrapresupuestarios a través de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (RBSA) y a través de los fondos asignados en virtud de los acuerdos de asociación con los Estados Miembros. El cambio de enfoque en la financiación, que ha dejado de basarse en proyectos para basarse en cambio en los planes de trabajo basados en resultados ha repercutido en las contribuciones para el logro de la igualdad de género, que constituye un tema transversal y no un resultado aislado.

El nuevo Servicio GED, en el cual se aúnan conocimientos especializados sobre género y sobre otras áreas de igualdad, no discriminación y diversidad, presta apoyo sistemático y constante en la aplicación de la Política y este Plan de Acción.

7. Seguimiento, presentación de informes, auditoría y evaluación

De conformidad con la decisión del Consejo de Administración sobre el seguimiento de la Resolución de la CIT de 2009 relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, la evolución respecto de las conclusiones pertinentes se refleja en la supervisión del Plan de Acción. En 2011 se informó al Consejo de Administración sobre los resultados del seguimiento de la ejecución de las Fases I y II del Plan de Acción, en especial de las recomendaciones de la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009. En cuanto a la armonización de la Fase I del Plan de Acción con los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011, y de la Fase II con los previstos en el del bienio 2012-2013, los avances y las deficiencias en la ejecución de los mismos se describieron en los correspondientes informes sobre la aplicación del programa de la OIT. Además, tal como se indicara antes, en marzo de 2013, el Consejo de Administración sometió a debate un informe de evaluación de mitad de período sobre la aplicación del Plan de Acción, elaborado en respuesta a su solicitud al aprobar la Fase I del Plan de Acción para 2010-2015.

Con objeto de evitar la duplicación de los informes presentados al final de cada uno de los tres bienios abarcados por el Programa y Presupuesto, y de dar un margen de tiempo para la aplicación del presente Plan de Acción para 2010-2015, se acordó realizar dos evaluaciones distintas del Plan: primero, un informe de evaluación de la situación a mitad de período, en la fecha estipulada de finales de 2012 (conforme a la discusión del Consejo de Administración celebrada en su reunión de marzo de 2013); y segundo, un informe final basado en una evaluación independiente a finales de 2015 (que se presentará al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2016). La evaluación independiente comprenderá una evaluación a fondo de la información contenida en los diversos informes sobre la aplicación del programa, y se basará en los comentarios del Consejo de Administración sobre el informe de evaluación de mitad de período, que servirá como herramienta de aprendizaje y de referencia para la toma de decisiones en la gestión interna en la Oficina, y como orientación para los planes de acción futuros encaminados al logro de la igualdad de género.

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

En el cuadro 1 que figura a continuación se exponen los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina. Estas esferas de acción prioritaria que se refuerzan mutuamente son: la dotación de personal, las cuestiones sustantivas y las disposiciones institucionales. Cada indicador incluye un criterio de referencia, una actividad indicativa, y (si procede) un requisito mínimo relativo al desempeño¹⁰, que fue convenida con el departamento, el servicio o la unidad a la que compete la «responsabilidad principal». Los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco (*).

Para facilitar la consulta y la búsqueda, y en aras de una mayor transparencia, en el mismo cuadro también se incluye información recopilada durante las supervisiones realizadas al final de la Fase I (2010-2011) y de la Fase II (2012-2013). Dicha información documentada se refiere sobre todo a las metas y las actividades indicativas.

¹⁰ OIT: *Esbozo del Plan de Acción sobre Igualdad de Género propuesto para 2010-2015*, Consejo de Administración de la OIT, 307.^a reunión, Ginebra 2010, documento GB.307/16/1, párrafo 2. En los planes de acción basados en resultados del sistema de las Naciones Unidas se utilizan cada vez más requisitos mínimos en relación con el desempeño, a las que se alude como «metas».

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

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

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹ (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Se adoptan medidas para garantizar una mayor paridad ² entre las mujeres y los hombres en la contratación y los ascensos	1. Indicador: porcentaje de puestos profesionales y de categoría superior ocupados por mujeres ^{3*} Criterio de referencia: 42,5% (33,6% de puestos directivos ocupados por mujeres)	2010-2015: lograr la paridad de género	2010-2011: 43,6% (37,5% de puestos directivos ocupados por mujeres)	Impulso a la presentación de candidaturas de mujeres calificadas	En las descripciones de puestos vacantes del Sistema de Dotación, Asignación y Colocación de los Recursos Humanos (RAPS) se incluye sistemáticamente la mención de que «La OIT valora la diversidad de su personal. Se alientan las candidaturas de mujeres y hombres calificados, incluidas las personas con discapacidad.»	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos Todo el personal directivo superior y los superiores jerárquicos
			2012-2013: 44,2% (36,4% de puestos directivos ocupados por mujeres)	Impulso a la presentación de candidaturas de mujeres calificadas	En los anuncios sobre puestos vacantes publicados en medios de comunicación nacionales e internacionales se incluyen fotografías de mujeres en trabajos no convencionales	Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
				Inclusión de la meta de la paridad de género en las descripciones de puestos vacantes del RAPS	En la introducción de las descripciones sistemáticamente se incluye la leyenda: «La OIT valora la diversidad de su personal y su objetivo es alcanzar la paridad de género. Se alientan las candidaturas de mujeres y hombres calificados, incluidas las de personas con discapacidad.»	

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹ (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
			2014-2015:	Impulso a la presentación de candidaturas de mujeres calificadas		
				Inclusión de la meta de la paridad de género en las descripciones de puestos vacantes del RAPS		
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Recursos humanos y financieros: Indicador del desempeño 10. Estructura de los mecanismos de género y paridad de género					
	2. Indicador: porcentaje de secciones del material didáctico para talleres de formación sobre gestión y liderazgo en las que se incorporan las cuestiones de género ^{4*}	No procede	2010-2011: 26%	Elaboración de un módulo de formación sobre gestión y liderazgo para fomentar la incorporación de la igualdad de género	En septiembre de 2011 se publicó y puso a disposición en el espacio de la Intranet correspondiente a HRD el Módulo sobre <i>Managing for Gender Equality</i> , del Programa de Desarrollo de las Capacidades de Gestión y Liderazgo	
	Criterio de referencia: 0			El requisito de contar con conocimientos especializados en cuestiones de género figura en el mandato del personal de capacitación de los talleres, en el que además se prevé la tarea de incorporar la perspectiva de género en el material didáctico	El mandato del personal de capacitación de los talleres no contenía referencia alguna a los conocimientos especializados en cuestiones de género ni a la incorporación de la perspectiva de género en el material didáctico	

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹ (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
			2012-2013: 14,5%	En el mandato de los colaboradores externos con los que se realizan actividades de formación del personal se advierte la necesidad de tener en cuenta las cuestiones de género en la formación y en el eventual material didáctico que se elabore	En la orden de compra correspondiente a la capacitación para el desarrollo de las habilidades de liderazgo, impartida en noviembre de 2012 se indicaba: «El contratista se asegurará de que se presta atención a la igualdad de género y a la no discriminación en el lenguaje, los ejemplos y las imágenes utilizadas en el material que se elabore, y en la manera en que se prestan los servicios»	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Capacidad: Indicador del desempeño 13. Creación de capacidad					
	3. Indicador: porcentaje de mujeres participantes en talleres sobre gestión y liderazgo *	2010-2011: 39%	56%			
		2012-2013: 44%	51%			
	Criterio de referencia: 34%	2014-2015: 49%				
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Rendición de cuentas por el desempeño: Indicador del desempeño 2. Gestión del desempeño sensible a la perspectiva de género					

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹ (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Ampliación de las posibilidades de desarrollo de la carrera del personal de los servicios generales de la Oficina	4. Indicador: número de oportunidades de formación ofrecidas al personal de los servicios generales * Criterio de referencia: nueve	2010-2011: diez	13	Ejecución de actividades de orientación para el personal de los servicios generales	Inclusión de miembros del personal de los servicios generales en el taller de orientación para nuevos funcionarios que se celebra dos veces al año	
		2012-2013: 11	18			
		2014-2015: 12				
		* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Capacidad: Indicador del desempeño 12. Evaluación de la capacidad				
Se promueve un entorno laboral compatible con la vida familiar y favorable, tanto para las mujeres como para los hombres	5. Indicador: número de medidas vigentes que tienen en cuenta las cuestiones de género y/o las cuestiones familiares ^{5*} Criterio de referencia: siete	2010-2011: una adicional	En octubre de 2011 se redactó la política de la OIT referente a las disposiciones sobre el trabajo a tiempo parcial	Puesta en práctica y evaluación de la política sobre teletrabajo	La política sobre teletrabajo comenzó a aplicarse en febrero de 2010 y su evaluación se realizó en enero de 2011	
		2012-2013: una adicional	Ninguna	Aplicación de la nueva política referente a las disposiciones sobre el trabajo a tiempo parcial	Política sin terminar de formular	
		2014-2015: una adicional				
		* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Recursos humanos y financieros: Indicador del desempeño 11. Cultura de la organización				

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹ (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
En los niveles pertinentes, se desarrollan las calificaciones en incorporación de la perspectiva de género	6. Indicador: porcentaje de descripciones de puestos vacantes en las que se mencionan las calificaciones en materia de género y/o la sensibilidad con las cuestiones de género * Criterio de referencia: 30,3%	2010-2011: 40%	En el 95% de las descripciones de puestos vacantes del RAPS (en el 76% se hace referencia a la sensibilidad con las cuestiones de género en la sección sobre competencias conductuales, y en el 19% se hace referencia a las cuestiones de género en la introducción, las competencias técnicas o las funciones)	Evaluación sistemática del contenido relativo al género en los proyectos de descripción de puestos recibidos de los superiores jerárquicos	Se evaluaron de manera sistemática los proyectos de descripciones de puestos vacantes	
		2012-2013: 50% (en el 20% se hace referencia a las cuestiones de género en la introducción, las competencias técnicas o las funciones)	95% (En el 95% se hace referencia a la sensibilidad con las cuestiones de género en la sección sobre competencias conductuales, y en el 15% se hace referencia al género en la introducción, las competencias técnicas o las funciones)	Continuación de la evaluación del contenido relacionado con el género en los proyectos de descripciones de puestos vacantes del RAPS, y fomento de la inclusión de las cuestiones de género en las competencias técnicas	Se evaluaron sistemáticamente los proyectos de descripción de puestos, para verificar que se hiciera referencia a la evaluación del comportamiento de género, y no al género como competencia técnica	
		2014-2015: 60%		Continuación de la evaluación del contenido relacionado con el género en los proyectos de descripciones de puestos vacantes del RAPS, y un examen más sistemático de la referencia a las cuestiones de género en las competencias técnicas		

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹ (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Recursos humanos y financieros: Indicador del desempeño 10. Estructura de los mecanismos de género y paridad de género					
	7. Indicador: porcentaje del personal jerárquico al que el personal califica de favorable a un entorno en el que se valora la diversidad, incluso con respecto a las cuestiones de género ^{6*} Criterio de referencia: por establecer, en función del desempeño en el período 2012-2013	2010-2011: no procede	Se aplazó a 2012-2013 el componente de valoración de los superiores, del Marco de Gestión del Desempeño	Incorporación formal de requisitos de género en todo el Marco de Gestión del Desempeño	El Módulo de gestión del desempeño incluye referencias a las cuestiones de género e indicadores del género para lograr competencias relativas al «respeto de la diversidad»	
		2012-2013: no procede	Se aplazó a febrero de 2014 el componente de valoración de los superiores	Revisión del lenguaje y el contenido neutrales con respecto al género en el material didáctico del Marco	En el informe de la evaluación de la actuación profesional de los directivos se incluye una pregunta relacionada con el género	
		2014-2015: por establecer		Incorporación de una referencia al valor de la diversidad, inclusive con respecto a los sexos, en la formación para el personal relativa al ejercicio de valoración de los superiores	En el taller sobre la «optimización de la actuación de los colaboradores y formación de equipos eficientes», celebrado en 2012, se incorpora el valor de la diversidad, inclusive con respecto a los sexos	
				En relación con las/los jefas/es directas/os, entre los diversos calificadores y herramientas de valoración de los superiores, figura la competencia «sensible a la diversidad»		

Resultados en materia de dotación de personal	Indicadores y criterios de referencia ¹ (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Recursos humanos y financieros: Indicador del desempeño 11. Cultura de la organización					
	8. Indicador: número de iniciativas emprendidas o medidas adoptadas para mejorar o hacer efectiva la aplicación del Convenio colectivo para la prevención y solución de conflictos, incluso en materia de acoso sexual *	2010-2011: dos	Una: base de datos de los recursos humanos sobre quejas, incluso las relativas a acoso sexual, y sobre el desempeño de HRD para tratarlas o resolverlas	Mayor relieve, en las páginas de HRD, a la Circular Administrativa núm. 543 (Rev.1), sobre el procedimiento a seguir en caso de acoso sexual	En el sitio Intranet de HRD, en noviembre de 2011 se añadió un hipervínculo sobre «prevención y solución de conflictos», que conecta a las páginas de inicio de la Intranet del Mediador y de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones, en las cuales se incluye información sobre la política y los procedimientos de la OIT en materia de acoso sexual	
	Criterio de referencia: uno	2012-2013: dos	Ninguna	Incorporación del acoso, incluso de naturaleza sexual, en los cursos de formación sobre resolución de conflictos destinados a directivos	No hubo cursos de formación	
		2014-2015: dos				
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Recursos humanos y financieros: Indicador del desempeño 11. Cultura de la organización					

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

Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género

Prioridad sustantiva:

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

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Se aumentó la competencia del personal de la OIT para realizar análisis y planificación en el área de género en relación con el empleo y el trabajo decente	9. Indicador: porcentaje de estrategias para el logro de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto que incluyen componentes orientados a la acción para incorporar la perspectiva de género * Criterio de referencia: 94,7% ⁷	2010-2011: 100%	100%	Organización de sesiones de orientación sobre la constante puntualización de los componentes específicos de género en las estrategias correspondientes a todos los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para los bienios 2012-2013 y 2014-2015, respectivamente	Se celebraron sesiones de orientación en mayo y en junio de 2010	Todas las estructuras de la sede y las oficinas exteriores
		2012-2013: 100%	100%	(Véase <i>supra</i>)	En julio de 2012 se celebraron sesiones de orientación en relación con el Programa y Presupuesto 2014-2015; lo propio se hizo en las consultas celebradas entre agosto y noviembre de 2012	Departamento de Programación y Gestión Estratégicas
						Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo
						Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
		2014-2015: 100%		(Véase <i>supra</i>)		
[*] Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Gestión basada en los resultados: Indicador del desempeño 3. Planificación estratégica						

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	10. Indicador: porcentaje de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto respecto de los cuales se da cuenta de una o más lecciones extraídas de la incorporación de la perspectiva de género* Criterio de referencia: 21% ⁸	2010-2011: 60%	10%	Organización de sesiones de orientación sobre aspectos relacionados con las cuestiones de género, para los programas técnicos y las regiones, durante la supervisión de la puesta en práctica de la planificación bienal de las actividades basada en resultados, y al elaborar los informes sobre la aplicación del programa	Se celebraron sesiones de orientación en marzo y julio de 2011	
		2012-2013: 80%	68%	Reforzamiento de la tarea de orientación proporcionada a los coordinadores de resultados, para preparar planes de trabajo basados en resultados, con el fin de garantizar que en las estrategias se incluyan planes para abordar la igualdad de género		
	Indicador revisado: — Porcentaje de resultados previstos en el Programa y Presupuesto, en cuya rendición de cuentas se precisan los que son específicos de género	2014-2015: 100%		Organización de sesiones de orientación, y asistencia a quienes se encargan de elaborar informes, para que aprendan a captar efectivamente la labor de la OIT de promoción de la igualdad de género	Estas sesiones no se celebraron, pues la atención se centró en concretar las esferas de importancia decisiva	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP — Gestión basada en los resultados: Indicador del desempeño 4. Seguimiento y presentación de informes					

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
Las actitudes y los hábitos laborales respaldan la incorporación de la perspectiva de género	11. Indicador: porcentaje de recomendaciones formuladas en informes de auditorías participativas de género a unidades de la sede y oficinas exteriores de la OIT a las que se ha dado curso * Criterio de referencia: 20% (sobre la base de la consecución de la meta en 2010-2011)	2010-2011: 20%	Una de las dos oficinas objeto de auditoría confirmó haber dado curso a más del 20% de las recomendaciones	En los 12 meses siguientes a una auditoría de género, el/la director/a de la unidad u oficina y el GED volverán a evaluar el curso dado a las recomendaciones y toda nueva necesidad que se plantee	En octubre de 2011 se envió un mensaje a la unidad y la oficina auditadas proponiendo una nueva evaluación; la oficina auditada presentó un plan de acción	
		2012-2013: 40%	45%	Dos meses después de la recepción de un informe de auditoría, el GED debe solicitar a la unidad u oficina que presente su plan de acción	Solicitud no cursada	
		2014-2015: 50%				
* Se corresponde con el componente del ONU-SWA – Gestión de la actuación profesional sensible a las cuestiones de género: Indicador del desempeño 2. Rendición de cuentas y supervisión; Indicador del desempeño 6. Auditorías sensibles a las cuestiones de género						

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
La mejora del nivel de conocimientos y de las metodologías permite abordar las dimensiones de género en el trabajo técnico	12. Indicador: porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en los que figuran indicadores, de los cuales el 35%, como mínimo, incluye cuestiones de género * Criterio de referencia: 17% (sobre la base de la consecución de la meta en 2010-2011)	2010-2011: no procede	17%	Los exámenes de proyectos de PTDP mediante el mecanismo de garantía de calidad permite proporcionar de modo sistemático orientaciones específicas para lograr indicadores más incluyentes por lo que respecta al género	En todos los exámenes se proporcionaron orientaciones de este tipo	
		2012-2013: 30%	29%	Los exámenes de los proyectos de los PTDP mediante el mecanismo de garantía de calidad sigue proporcionando de modo sistemático orientaciones específicas para lograr que los indicadores sean más incluyentes por lo que respecta al género	En 21 de los 23 exámenes se proporcionaron orientaciones de este tipo	
				Inclusión en las sesiones de información y formación pertinentes de una referencia a la versión 3 de la <i>Guía de la OIT para ejecutar PTDP</i> teniendo en cuenta las cuestiones de género	Referencia hecha en las sesiones de información y formación pertinentes	
		2014-2015: 100%		Los exámenes de los proyectos de PTDP mediante el mecanismo de garantía de calidad sigue proporcionando de modo sistemático orientaciones específicas para lograr que los indicadores sean más incluyentes por lo que respecta al género		
				Preparación de la compilación de ejemplos de indicadores sensibles a las cuestiones de género de las cinco regiones		

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Supervisión: Indicador del desempeño 7. Examen de los programas					
	13. Indicador: porcentaje de textos de investigación sometidos a consideración del Comité de Investigaciones y Publicaciones, que cumplen con todos los requisitos de «una lista de verificación exhaustiva para la incorporación de las consideraciones de género en las investigaciones y publicaciones»*	2010-2011: no procede	El 33% cumple todos los requisitos (el 28% cumple parcialmente los requisitos)	Presentación al Comité de Investigaciones y Publicaciones de un proyecto de lista de verificación, basada en la política de la OIT de 2007 en materia de investigación y publicaciones, para su aprobación y difusión	Se comunicó al Comité de Investigaciones y Publicaciones una muestra de la lista de verificación en diciembre de 2011	
	Criterio de referencia: 33% (sobre la base de la consecución de la meta en 2010-2011)	2012-2013: 50%	2012: 14%	Se proporciona orientación específica en materia de incorporación de la perspectiva de género a los coordinadores e investigadores que participan en los cuatro equipos de investigación enmarcados en el Programa Mundial de Investigaciones de la OIT	No se proporcionó orientación	
			2013: no se dispone de información			
	<i>Indicador revisado:</i> en el Mandato del Departamento de Investigación y en la descripción de los principales informes insignia de la OIT se incorporan datos y análisis desglosados por sexo	2014-2015: los cuatro informes insignia de la OIT son: <i>Tendencias Mundiales del Empleo en el Mundo; El Trabajo en el Mundo; Jobs and Development; y World Employment and Social Outlook</i>		El punto focal para las cuestiones de género intervino en la formulación del mandato de los autores y de la descripción de los cuatro informes		
				Previo finalización, el borrador del mandato y la descripción se sometieron a consideración del punto focal del GED en el Departamento de Investigación		

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Coherencia, gestión de los conocimientos y la información: Indicador del desempeño 14. Generación de conocimientos y comunicación					
	14. Indicador: porcentaje de acuerdos de asociación OIT/donantes en los que se incorpora la perspectiva de género, tanto respecto de la orientación de las políticas como de los aspectos operacionales * Criterio de referencia: 46%	2010-2011: 60%	67%	Diálogo bilateral sobre igualdad de género con los donantes pertinentes	Se mantuvieron diálogos bilaterales sobre la igualdad de género en el período 2010-2011	
		2012-2013: 70%	67%	Diálogo bilateral sobre igualdad de género con los donantes pertinentes	Se mantuvieron diálogos bilaterales sobre la igualdad de género en el período 2012-2013	
		2014-2015: 80%		Diálogo bilateral sobre igualdad de género con los donantes pertinentes		
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Supervisión: Indicador del desempeño 7. Examen de los programas					

Resultados sustantivos	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	15. Indicador: porcentaje de proyectos y programas de cooperación técnica de la OIT clasificados en IRIS con el marcador de género uno o dos ^{9*} Criterio de referencia: 72%	2010-2011: 65%	69%	Publicación de una Directiva de la Oficina relativa a la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación técnica	No se emitió una Directiva de la Oficina	
		2012-2013: 40%	64%	Publicación de una guía sobre procedimientos para incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica	En agosto de 2012, se publicó una guía en inglés sobre el tratamiento de la igualdad de género en los proyectos de cooperación técnica, <i>Gender equality in technical cooperation projects</i> (núm. 15, versión 1)	
		2014-2015: 15%		Incorporación de aportaciones del GED a la evaluación <i>inter pares</i> de enero de 2014, en secciones sobre formulación y diseño de la guía para la cooperación técnica		
* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Supervisión: Indicador del desempeño 7. Examen de los programas ⁷ Según una evaluación realizada por PROGRAM. ⁸ Según una evaluación realizada por PROGRAM, que incluyó resultados intermedios y resultados inmediatos conjuntos. ⁹ El marcador de género uno se define del modo siguiente: «El proyecto no contiene objetivos, resultados, productos ni actividades para promover la igualdad de género», y el marcador de género dos se define del modo siguiente: «El proyecto no incluye la igualdad de género como resultado; sin embargo, algunos productos y/o actividades abordan específicamente las cuestiones de género». El marcador de género tres se define como: «El proyecto incluye la igualdad de género en el/los resultado(s) y algunos resultados/ actividades específicamente que abordan asuntos de género». El marcador de género cuatro se define como: «El principal objetivo declarado del proyecto es promover la igualdad de género, y los resultados y las actividades están diseñadas para promover la igualdad de género».						

Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Oficina

Prioridad en materia de disposiciones institucionales:

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

Resultados de las disposiciones institucionales	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
El GED, servicio que cuenta con una dotación adecuada de personal y recursos, y de especialistas en género en el terreno, contribuye a incorporar la perspectiva de género en toda la Organización	16. Indicador: número de unidades de la sede y de oficinas exteriores que carecen de un punto focal para las cuestiones de género ^{11*} Criterio de referencia: una unidad en la sede y dos oficinas exteriores	2010-2011: ninguna	Dos puntos focales en unidades en la sede y ninguno en las oficinas exteriores	Realizar un control y contactar a la dirección de unidades y oficinas que carecen de un punto focal para las cuestiones de género	Se realizó un control en julio de 2010 y en septiembre de 2011, y se cursó una solicitud a la dirección competente	Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
		2012-2013: ninguna	Ninguno	Realizar un control y contactar a la dirección de unidades de la sede y oficinas exteriores que carecen de un punto focal para las cuestiones de género	Se realizó un control en octubre de 2012 y en diciembre de 2013, y se cursó una solicitud a la dirección competente	Departamento de Alianzas y apoyo a los Programas Exteriores
						Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo
		2014-2015: ninguna		Realizar un control y contactar a la dirección de unidades de la sede y oficinas exteriores que carecen de un punto focal para las cuestiones de género		Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos Departamento de Programación y Gestión Estratégicas Unidad de Evaluación

Resultados de las disposiciones institucionales	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Recursos humanos y financieros: Indicador del desempeño 10. Estructura de los mecanismos de género y paridad de género					
	17. Indicador: porcentaje de puntos focales de sexo masculino para las cuestiones de género en las unidades de la sede y en las oficinas exteriores *	2010-2011: 35% de hombres	29% (41% en las unidades de la sede y 20% en las oficinas exteriores)	Solicitud oficial a los superiores jerárquicos o directoras/es de las unidades y oficinas, para que tengan en cuenta la paridad entre mujeres y hombres al designar a un punto para las cuestiones de género	En las solicitudes oficiales de nombramiento se destaca la importancia de tomar en consideración la paridad de género	
	Criterio de referencia: 31%	2012-2013: 40%	31% (41% en las unidades de la sede y 22,5% en las oficinas exteriores)	Enmienda a la solicitud oficial cursada a los superiores jerárquicos o directoras/es de las unidades y oficinas, para que se anime a las oficinas exteriores a designar puntos focales de sexo masculino	Modelo de solicitud oficial enmendado en enero de 2012, imprimiéndole mayor contundencia	
		2014-2015: 45%		Revisar la solicitud oficial cursada a las oficinas exteriores, previa celebración de consultas con los/las especialistas principales de género, para que en las designaciones se dé prioridad a los hombres		

Resultados de las disposiciones institucionales	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Recursos humanos y financieros: Indicador del desempeño 10. Estructura de los mecanismos de género y paridad de género					
Un marco de rendición de cuentas sobre igualdad de género	18. Indicador: porcentaje de los mandatos aprobados para la realización de evaluaciones de estrategias independientes, PTDP y proyectos, que incluyen una evaluación de las dimensiones de género *	2010-2011: 50%	50%	Se hará una revisión de las directrices de la Unidad de Evaluación (EVAL)	En enero de 2010 se publicó la versión 1 de las <i>Directrices para la evaluación basada en resultados: principios, razón de ser, planificación y gestión de la evaluación</i>	
Mecanismos mejorados para que en la programación, el seguimiento y la evaluación se tomen en consideración las cuestiones de género	Criterio de referencia: 30%	2012-2013: 70%	65%	Actualización de la publicación: <i>Guía para la evaluación: consideración del género en el seguimiento y evaluación de proyectos</i> , para que reflejara la normativa sobre igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG)	Se actualizó la publicación en inglés <i>Integrating gender equality in the monitoring and evaluation of projects</i> ; la versión actualizada se publicó en septiembre de 2012	
				Incorporación de una cláusula relativa a la incorporación de la perspectiva de género en la lista de verificación de la redacción de mandatos	Lista de verificación enmendada en octubre de 2012 con la incorporación de cláusulas relativas a la pertinencia, la eficacia, la eficiencia, la sostenibilidad y el impacto, entre otras	

Resultados de las disposiciones institucionales	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
		2014-2015: 100%		Ejecución de una estrategia de difusión de la publicación del UNEG <i>Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG</i> Traducción al español de «Considering gender in monitoring and evaluation projects» Comunicación a las/los directoras/es de las oficinas regionales (con copia a las/los directoras/es de las oficinas en los países, las/los responsables de la evaluación y las/los puntos focales de evaluación en las regiones, y las/los especialistas principales en materia de género y puntos focales para las cuestiones de género) con una cláusula firme sobre la incorporación de la perspectiva de género en los mandatos de las evaluaciones	Eval y GENDER pusieron en marcha la estrategia de difusión	

Resultados de las disposiciones institucionales	Indicadores y criterios de referencia (los indicadores armonizados con los seis componentes del ONU-SWAP se señalan con un asterisco *)	Requisitos mínimos relativos al desempeño		Actividades indicativas		Responsabilidad principal
		Metas	Situación	Ejemplos	Situación	
	* Se corresponde con el componente del ONU-SWAP – Gestión basada en los resultados: Indicador 4 del desempeño. Presentación de informes y análisis de datos; y el componente – Supervisión: Indicador del desempeño 5. Evaluación					

¹⁰ Según lo establecido en la política de la OIT en materia de igual de género. ¹¹ La unidad u oficina en cuestión debe contar con una masa crítica de profesionales especialistas (es decir, al menos cuatro personas a cargo de un/a jefe/a o director/a).

9. Resultados programáticos relacionados con el género

En el cuadro 2 que figura más adelante se reflejan los resultados programáticos relacionados con el género que se espera lograr en el período 2014-2015, que remiten a la Resolución y a las Conclusiones de la CIT de 2009. Se da curso así a las instrucciones impartidas por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2010 al examinar el documento de la Oficina ¹¹, en el que se explicaban las modalidades y el planteamiento del presente Plan de Acción. Al elaborar este cuadro también se tuvieron en cuenta las instrucciones internas de 4 de julio de 2012, sobre «Propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015» que acompañaba a la Carta de Orientación para el Programa del Director General, según las cuales «las entradas propuestas de Programa y Presupuesto... [se] incluir[á]... la igualdad de género». En cuanto a la redacción y finalización de tales propuestas, en el Memorando se señala que «cada Director Regional comunicará a PROGRAM... el nombre de un especialista en cuestiones de género que contribuirá a la preparación del texto estratégico sobre igualdad de género». Esas estrategias se articulan con los resultados del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015, que son 19, y con los correspondientes indicadores y mediciones. Los párrafos deben contener una estrategia para abordar «la igualdad de género y la no discriminación por razones distintas», e incluir una descripción de las «intervenciones concretas, con resultados específicos, para abordar la igualdad de género y las cuestiones de no discriminación, en particular, con el fin de resolver la desigualdad entre los grupos de población que suelen estar en desventaja en el mercado laboral...».

En el cuadro 2 se consignan los principales términos relacionados con el género individualizados en el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015, que aparecen en los textos introductorios de los cuatro objetivos estratégicos, la descripción de los resultados y la correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación», además de los indicadores que incluyen términos relacionados con el género. Todos estos términos, que figuran en negritas, se precisaron sobre la base de las prioridades sustantivas y prioridades decisivas en materia de género definidas por el Consejo de Administración. Estas prioridades incluyen los elementos siguientes, sin limitarse a ellos: discriminación, igualdad, derechos, Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), brecha salarial de género, diversidad, protección de la maternidad, trabajo a tiempo parcial, tiempo de trabajo, empleo atípico y precario, relación de trabajo, economía informal, organización del trabajo, atención infantil, licencia parental, responsabilidades familiares, zonas francas industriales (ZFI) y trabajadoras/es domésticas/os. En el texto del presupuesto, no todos estos temas se tratan específicamente desde la óptica del género; sin embargo, representan importantes puntos de entrada para la labor en la materia, razón por la cual se resaltan.

¹¹ OIT: *Esbozo del Plan de Acción sobre Igualdad de Género propuesto para 2010-2015*, 307.ª reunión del Consejo de Administración (documento GB.307/16/1), Ginebra, 2010.

Cuadro 2. Interrelación entre las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 sobre igualdad de género, y el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015¹

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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; ... 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 componentes fundamentales;	Resultado 1: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos 61. Se elaborarán herramientas perfeccionadas para impulsar políticas y programas que tengan en cuenta la igualdad de género, sobre la base de los resultados de la evaluación de las estrategias por país de bienios anteriores. Las estrategias de fortalecimiento de la capacidad para la transición hacia la economía formal prestarán particular atención a las preocupaciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Los marcos nacionales de desarrollo (planes quinquenales, estrategias de reducción de la pobreza) dan prioridad al empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus estrategias de análisis macroeconómicos, sectoriales o de estímulo económico. — En consulta con los interlocutores sociales, se han desarrollado políticas nacionales de empleo y/o estrategias sectoriales pormenorizadas, que han sido aprobadas por el gobierno (gabinete, parlamento o comités interministeriales). Criterio de referencia: 10 Estados Miembros Meta. 18 Estados Miembros, de los cuales 9 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central 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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al primero y a uno de los otros dos criterios siguientes: — El Estado Miembro facilita información sobre los indicadores de los ODM relativos al empleo pleno, productivo y decente. — Las unidades de información sobre el mercado laboral están relacionadas con los sistemas nacionales de seguimiento. — Se facilitan a la OIT datos y análisis sobre el mercado de trabajo nacional a efectos del seguimiento y la comparación internacional.

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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.		Criterio de referencia: 4 Estados Miembros. Meta: 11 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico 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 que puedan contabilizarse, 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: 6 Estados Miembros Meta: 11 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico Indicador 1.5: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, están incrementando el contenido de empleo de las inversiones en programas de infraestructura y desarrollo local con alto coeficiente de empleo Medición: Para que puedan contabilizarse, 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.

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		— Se han puesto en práctica programas de obras de infraestructura con alto coeficiente de empleo en los que se han integrado los aspectos del Programa de Trabajo Decente relativos a derechos, competencias laborales, iniciativa empresarial, protección social y diálogo social. Criterio de referencia: 0 Meta: 20 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central 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 que puedan contabilizarse, 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: 0 Meta: 14 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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 la creación de 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 70. La estrategia contribuirá a mejorar la inclusión social al ayudar a los mandantes a lograr que la formación de calidad y los servicios de empleo sean accesibles para las mujeres y los hombres en las zonas rurales y para las personas con discapacidad. Gracias a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores podrán seguir intercambiando experiencias sobre la contratación y la formación de personas con discapacidades. Se divulgarán los resultados de las investigaciones sobre cómo superar la segregación laboral basada en el sexo en los sistemas de aprendizaje mediante la metodología revisada para mejorar el aprendizaje informal. Las intervenciones prácticas sobre la inclusión de la discapacidad y la no discriminación llevadas a cabo en primer lugar en África Oriental y Asia Oriental se adaptarán para aplicarse en los Estados árabes y el Caribe.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: — En el proceso nacional de redacción o de revisión de las estrategias nacionales de desarrollo se incluyen explícitamente políticas de desarrollo de las competencias profesionales. — Se establece o refuerza una entidad gubernamental (interministerial, en la mayoría de los casos) encargada de integrar las competencias profesionales y la educación en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo (como los ODM, los DELP o los planes quinquenales nacionales). — Hay a nivel nacional o local instituciones tripartitas que se ocupan de coordinar la oferta y la demanda de competencias profesionales. — Se han aplicado medidas específicas para vincular las competencias profesionales con las estrategias de desarrollo de capacidades en los ámbitos de la tecnología, el comercio, el medio ambiente, o la ciencia y la investigación. Criterio de referencia: 6 Estados Miembros, de los cuales 2 en África Meta: 17 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central 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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: — Empleo de los jóvenes es una prioridad de las estrategias nacionales de desarrollo o las políticas nacionales de empleo. — El gobierno y los interlocutores sociales han elaborado planes nacionales de promoción del empleo de los jóvenes que contienen medidas prioritarias y prevén los recursos humanos y financieros para su ejecución.

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		— Los programas nacionales de promoción del trabajo decente para los jóvenes desfavorecidos son ejecutados por el gobierno con el apoyo de los interlocutores sociales. — Uno o más de los mandantes tripartitos aplican una estrategia de difusión de información, sensibilización, formación o fomento relativa al empleo de los jóvenes, según lo confirman pruebas como, por ejemplo, el establecimiento de líneas directas de asistencia telefónica y la divulgación de folletos, los cursos de capacitación y servicios o campañas de contratación. Criterio de referencia: 6 Estados Miembros, de los cuales 4 en África Meta: 15 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central
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 81. Una serie de herramientas de promoción y creación de capacidad especialmente diseñadas abordarán los problemas en materia de políticas y normativos que obstaculizan el desarrollo empresarial de la mujer. En colaboración con la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, se facilitará a los proveedores de servicios empresariales capacitación y orientaciones sobre la contratación de personas con discapacidad. Todas las otras iniciativas que se describen en esta estrategia tendrán en cuenta la perspectiva de género.	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 que puedan contabilizarse, 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.

Objetivo estratégico: Empleo – Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		— Se están aplicando estrategias específicas de desarrollo de la iniciativa empresarial que apoyan a) la transición de las actividades informales hacia la economía formal o b) la reducción de la pobreza en las zonas rurales, en consonancia con la Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, adoptada por la CIT en 2008. Criterio de referencia: 7 Estados Miembros Meta: 29 Estados Miembros, de los cuales 16 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central 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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes. — Se están aplicando estrategias de sensibilización, que incluyen la celebración de consultas entre el gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como las empresas multinacionales, en relación con áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales. — Se han establecido políticas dirigidas a atraer inversiones extranjeras directas, con especial atención a las áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales. Criterio de referencia: 0 Meta: 22 Estados Miembros, en África

¹ Las conclusiones en relación con el papel de la OIT, y dos párrafos anteriores sobre trabajo infantil y sobre el género y el Programa de Trabajo Decente proceden de *La igualdad de género como eje del trabajo decente – Informe de la Comisión de la Igualdad de Género* (señalados por el número de párrafo), además de referencias relacionadas con el género incluidas en el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015, los cuales, a los fines del presente Plan de Acción figuran en **negritas**.

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

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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 91. El desarrollo de políticas y las estadísticas a nivel nacional e internacional reflejarán los principios de no discriminación, igualdad de género y capacidad para responder a las necesidades especiales, en consonancia con las disposiciones de la Recomendación núm. 202. Las opciones para revisar el Convenio núm. 102 empleando un lenguaje que tenga en cuenta las cuestiones de género serán objeto de un documento de análisis que será examinado por el Consejo de Administración.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al criterio siguiente: — 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 desde 2008) Meta: 10 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Europa y Asia Central 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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Se elabora un plan para ampliar la seguridad social, que se documenta ya sea a través de un libro blanco, el plan nacional de desarrollo, la legislación, los reglamentos gubernamentales o la aplicación de facto de un régimen de seguridad social. — El plan aborda específicamente la cobertura de grupos excluidos en al menos una de las diez categorías de prestaciones. — La formulación de las recomendaciones de la OIT en materia de políticas al gobierno incluye la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Criterio de referencia: 3 Estados Miembros Meta: 12 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central

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

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
51. ... Por tanto, la perspectiva de género debería ser una parte integrante y un elemento específico del punto sobre el «Trabajo decente para los trabajadores domésticos», que figura en el orden del día de las reuniones de 2010 y 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo. 54. En relación con la protección social, la OIT debería: ... b) elaborar y dar a conocer herramientas y emprender investigaciones para impedir y eliminar el acoso sexual de las mujeres y los hombres, y la violencia contra la mujer en el trabajo; c) tratar de mejorar el conocimiento del principio de igual remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y su aplicación práctica, entre otras cosas, mediante la prestación de asistencia técnica para aplicar métodos de evaluación de los puestos de trabajos objetivos sin sesgo de género; 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; ...	Resultado 5: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas 100. La labor analítica y en el ámbito de los países respecto de los trabajadores domésticos contribuirá directamente a mejorar la igualdad de género y la no discriminación en el mercado de trabajo, en el contexto de las condiciones de trabajo, incluidos los salarios y el tiempo de trabajo. La asistencia técnica de la OIT en materia de protección de la maternidad se centrará en el diseño de programas que permitan a las trabajadoras con bajos ingresos acceder a prestaciones por maternidad en el contexto de los pisos de protección social. En los principales informes analíticos mundiales del bienio se prestará una atención especial a las diferencias salariales por cuestión de género.	Indicador 5.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas o aplican estrategias para promover condiciones de trabajo mejores o más equitativas, en particular para los trabajadores más vulnerables. Medición: Para que puedan contabilizarse, 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: 5 Estados Miembros Meta: 10 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: — Se establece o bien se refuerza un mecanismo para el control y la compilación de datos salariales a fin de ampliar o mejorar la disponibilidad de los datos sobre los salarios promedio, el componente salarial, o la desigualdad salarial, u otros nuevos indicadores salariales. — Se adopta una legislación, reglamentación o políticas que mejoran los salarios mínimos (a nivel nacional o sectorial) ya sea que se establezcan por ley o mediante negociación colectiva. — Se adoptan medidas específicas para mejorar la fijación de salarios ya sea en el sector público o en el sector privado, tales como el establecimiento o la revitalización de un órgano tripartito a nivel nacional u otros mecanismos de negociación salarial que funcionen en diferentes niveles. — 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: 3 Estados Miembros Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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 108. Se utilizarán las directrices de la OIT sobre la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la SST para prestar asesoramiento en materia de políticas, así como en las actividades de formación, a fin de ayudar tanto a los encargados de tomar decisiones como a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en lo relativo a la SST, incluida la necesidad de llevar a cabo un análisis de los riesgos en ocupaciones con predominio de mujeres. Las directrices de la OIT también se aplicarán en el marco de las iniciativas encaminadas a implicar de manera equitativa a hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre SST y en la recopilación sobre SST y en la recopilación de datos desglosados por género.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: — Los Estados Miembros han incorporado las cuestiones de SST en los marcos nacionales de desarrollo o en documentos nacionales de política similares. — Se ha establecido o renovado un mecanismo tripartito nacional para la SST que funciona de forma eficaz (se reúne periódicamente y se formulan recomendaciones al gobierno). — El gobierno, o las organizaciones de empleadores o de trabajadores, diseñan y aplican una estrategia para la divulgación de información, la sensibilización y la formación en materia de SST, a fin de contribuir a poner en práctica programas destinados a mejorar las condiciones de SST, según lo confirman la programación y la asignación presupuestaria a tales efectos, y los informes de actividades al respecto. — Los servicios de inspección del trabajo llevan a cabo inspecciones más eficaces y eficientes para velar por la aplicación de las normas de SST, que se documentan a través de pruebas en informes anuales. — La autoridad competente establece, mejora o mantiene a nivel nacional un registro y análisis, con datos desglosados por sexo, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Criterio de referencia 5 Estados Miembros, de 2 regiones Meta: 11 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central

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

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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 117. Se promoverá la igualdad de género entre los migrantes por medio de la integración sistemática de consideraciones de género en todas las actuaciones, herramientas y directrices, sobre la base del análisis de datos desglosados por sexo a fin de comprender mejor los efectos desiguales, y, a menudo, discriminatorios de la legislación, las políticas y los programas. Las evaluaciones de las políticas enfocadas por ocupación y por sector abordarán la interrelación entre el perfil de la mano de obra y la protección laboral conexas. La labor de promoción se centrará en incorporar la igualdad de género en la agenda de los debates regionales sobre cuestiones relacionadas con la migración, garantizando una representación y una participación equitativas de hombres y mujeres tanto en los debates y los foros de integración regional como en las actividades de creación de capacidad.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: — Se formula una política que tiene en cuenta la perspectiva de género para mejorar la protección de los trabajadores migrantes, la cual se documenta ya sea a través de la legislación, un plan de desarrollo nacional, reglamentaciones gubernamentales, o un acuerdo bilateral/memorando de entendimiento entre el país de origen y el país de destino. — La política aborda específicamente al menos uno de los siguientes ámbitos: aumento de la igualdad de trato y la no discriminación para los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo; contratación segura de los trabajadores migrantes; integración en los lugares de trabajo y sociedades de destino; ampliación de la cobertura de la seguridad social para los trabajadores migrantes; ampliación y mejora de la cobertura de la inspección del trabajo en lugares de trabajo que emplean a trabajadores migrantes; medidas para prevenir que los trabajadores migrantes sean víctimas de la trata y del trabajo forzoso. — Se establecen o renuevan las capacidades ministeriales o interministeriales para administrar la migración laboral y/o un mecanismo nacional tripartito encargado de controlar la aplicación de la política, lo cual se documenta a través de pruebas de reuniones recurrentes. — Se establece o mejora un mecanismo nacional para la compilación y el control de datos actualizados y desglosados por sexo sobre los trabajadores migrantes. Criterio de referencia: 3 Estados Miembros Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a por lo menos dos de los criterios siguientes: — Se formula un programa nacional o política que tiene en cuenta la dimensión de género para mejorar el acceso de los trabajadores migrantes al empleo productivo y al trabajo decente, lo cual se documenta a través de un plan de desarrollo nacional, de planes y programas de desarrollo locales o regionales, legislación laboral nacional aplicable a trabajadores migrantes, o legislación y políticas de integración. — La política o programa aborda específicamente por lo menos uno de los siguientes ámbitos: desarrollo de las calificaciones y formación de personal calificado, prevención de la pérdida de calificaciones, reconocimiento de diplomas y competencias; fuga de cerebros; ajuste de los flujos de remesas y/o su utilización productiva; el vínculo entre las remesas y las instituciones financieras socialmente responsables; el empleo productivo de los trabajadores migrantes tras el regreso a su país; el vínculo que existe entre la política de migración y la exigencia de satisfacer las necesidades del mercado de trabajo. — 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.

Objetivo estratégico: Protección social – Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		Criterio de referencia: 3 Estados Miembros Meta: 9 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central
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 126. Se prestará apoyo para elaborar políticas y programas que aborden las repercusiones distintas del VIH y el sida en mujeres, hombres y minorías sexuales. Se redoblarán los esfuerzos para combatir la violencia de género, la discriminación basada en el estado serológico respecto del VIH y en el género y otros factores que impiden acceder a derechos y servicios en igualdad de condiciones.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al criterio siguiente: — Se elabora una política nacional tripartita aplicable en el lugar de trabajo sobre la base del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (la Recomendación sobre el VIH/SIDA, 2010 (núm. 200) se utilizará como guía para las políticas tripartitas aplicables en el lugar de trabajo). Criterio de referencia: 14 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 5 en las Américas y 2 en Europa Meta: 6 Estados Miembros, de los cuales 5 en África, 1 en las Américas 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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Se elabora un programa sobre el VIH/SIDA aplicable en el lugar de trabajo y se pone en marcha durante el bienio en al menos cinco lugares de trabajo. — El programa ha sido elaborado por un comité bipartito o tripartito sobre el VIH/SIDA constituido en el lugar de trabajo, e integra los diez principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y contiene medidas específicas para abordar la no discriminación, la igualdad de género, un entorno de trabajo saludable, el diálogo social, la no realización de pruebas de detección y la confidencialidad.

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

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		Criterio de referencia: 30 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 5 en las Américas, 13 en Asia, 2 en Europa Meta: 30 Estados Miembros, de los cuales 16 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central

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

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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; 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;	Resultado 9: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas 135. A través de la Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT, la Organización seguirá apoyando los esfuerzos realizados por las empresas multinacionales y las organizaciones empresariales y de empleadores para integrar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. A dicho efecto, se utilizarán enfoques basados en el aprendizaje <i>inter pares</i> y servicios de asesoramiento adaptados. También se dará apoyo a la red mundial de políticas para los empleadores, creada por la OIT en 2012-2013, a fin de promover el desarrollo de estrategias y la constitución de alianzas entre las empresas, sus organizaciones representativas y los expertos en los ámbitos de la diversidad y la participación de las mujeres en el mundo empresarial y los puestos de dirección.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: — Se adopta oficialmente un plan presupuestado para ampliar los servicios a las empresas miembros efectivos y potenciales de la organización de empleadores. — La organización de empleadores presta servicios nuevos o mejorados, documentados a través de los registros de servicios (formación, sistemas de información, publicaciones, servicios de consultoría). Criterio de referencia: 40 organizaciones de empleadores Meta: 25 organizaciones de empleadores, de las cuales 8 en África, 7 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central

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

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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, la creación de 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. 55. Respecto del diálogo social y el tripartismo, la OIT debería: ... e) aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para formular programas y políticas de promoción de la igualdad de género en sus estructuras.	Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas 143. Las campañas para promover la ratificación y aplicación se centrarán en las normas relativas a la igualdad de género y la no discriminación; en África, se dedicará una atención particular a la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200). En América Latina y Asia, se impartirá formación sobre auditorías de género. Los programas sindicales que se llevarán a cabo en países seleccionados contribuirán a mejorar la representación de la mujer en los sindicatos en todos los niveles. En Europa, se llevarán a cabo programas para abordar el problema del racismo y la xenofobia en el contexto de la crisis.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — La planificación estratégica y los programas de formación abarcan una o más de las siguientes esferas: normas internacionales del trabajo y derechos sindicales; diálogo social; reducción de la pobreza; salarios; relaciones de trabajo; trabajo infantil; migrantes; igualdad de género; empleo; seguridad social; economía informal; seguridad y salud en el trabajo; VIH/SIDA en el lugar de trabajo; inspección del trabajo; zonas francas industriales, y empleos verdes y decentes. — La planificación y los programas de formación incluyen uno o más de los siguientes elementos: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social; Programa Global de Empleo; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Criterio de referencia: Organizaciones de trabajadores de 33 Estados Miembros, de las cuales 6 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 13 en Asia, 5 en Europa Meta: 49 organizaciones de trabajadores, de las cuales 18 en África, 17 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central 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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		— Las organizaciones de trabajadores contribuyen a uno o más de los siguientes procesos y marcos e influyen en los mismos: mecanismos de control de la OIT; planes nacionales de desarrollo; estrategias de reducción de la pobreza; Programas de Trabajo Decente por País; MANUD, y otros marcos e instituciones multilaterales. — Las normas internacionales del trabajo se incluyen y aplican en la aplicación de los procesos y marcos anteriormente mencionados. Criterio de referencia: Organizaciones de trabajadores de 32 Estados Miembros, de las cuales 15 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 8 en Asia, Meta: 29 organizaciones de trabajadores, de las cuales 11 en África, 8 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central
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 152. La formación impartida a los legisladores, los inspectores del trabajo y los jueces ayudará a garantizar que la legislación laboral se redacta y aplica de acuerdo con los principios de la igualdad de género y la no discriminación. El módulo de formación sobre la inspección del trabajo y la igualdad de género se adaptará a los nuevos contextos nacionales, al igual que las directrices relativas a los planes para la igualdad en el lugar de trabajo.	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 que puedan contabilizarse, 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.

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

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		Criterio de referencia: 10 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central Meta: 29 organizaciones de trabajadores, de las cuales 11 en África, 8 en las Américas, 6 en Asia y el Pacífico, 2 en los Estados árabes, 2 en Europa y Asia Central 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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: — Se mejora la situación jurídica del personal de la inspección del trabajo para asegurarse de que los funcionarios públicos gocen de condiciones de servicio que garanticen la estabilidad del empleo y la independencia en el desempeño de sus funciones y un mandato para imponer sanciones (artículo 6 del Convenio núm. 81). — El sistema de administración del trabajo aplica un plan de formación presupuestado para los inspectores del trabajo, con la debida atención a las funciones especiales que pueden asignarse a los inspectores de ambos sexos. — En la administración del trabajo se establece o refuerza un sistema que permita disponer de registros actualizados, y de datos y estadísticas desglosados por sexo, con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo por empresa. — El sistema de administración del trabajo pone en práctica una estrategia para sensibilizar a los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones sobre el papel y el alcance de la inspección del trabajo. Criterio de referencia: 10 Estados Miembros Meta: 13 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: — Adopción de códigos del trabajo o de revisiones importantes de las leyes y reglamentaciones laborales que reflejan por lo menos el 50 por ciento de los comentarios de la Oficina. — Se elabora una política nacional relativa a la protección de los trabajadores en el marco de una relación de trabajo de conformidad con el artículo 4 de la Recomendación núm. 198. Criterio de referencia: 2 Estados Miembros Meta: 9 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central
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;	Resultado 12: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas 161. Con respecto a los consejos económicos y sociales y los consejos consultivos sobre asuntos laborales, la OIT procurará mejorar la representación de colectivos como las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los trabajadores informales, con el fin de reflejar con mayor precisión la composición de la fuerza de trabajo y los intereses de los diversos colectivos en los consejos. Las investigaciones sobre diálogo social se seguirán centrando en la manera en que la igualdad de género se tiene en cuenta al negociar los programas. En las estadísticas de la OIT se incluirán datos desglosados por sexo sobre la composición de los consejos tripartitos, la afiliación a sindicatos y la cobertura de los convenios colectivos.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: — Se establecen instituciones tripartitas nacionales de diálogo social o se revitalizan para que dispongan de los recursos humanos y financieros necesarios y funcionen eficazmente (se reúnen periódicamente y toman decisiones comunes) como foros de consulta entre el gobierno y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Ello puede incluir el establecimiento de un procedimiento efectivo de consultas tripartitas entre el gobierno y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores acerca de las normas internacionales del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio núm. 144. Criterio de referencia: 20 Estados Miembros Meta: 13 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central

Objetivo estratégico: Diálogo social – Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
... 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.		
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 170. Se incrementará la visibilidad de las cuestiones de género en todas las reuniones, investigaciones y actividades de formación de ámbito sectorial previstas en el Programa de Actividades Sectoriales y en el programa Better Work. Se pondrá énfasis en la dimensión de género de las modalidades de empleo atípicas y en los datos desglosados por sexo. En el marco del programa Better Work se proporcionará asistencia a las empresas para que, entre otras cosas, adopten medidas contra la discriminación de género y cumplan las leyes que promueven el acceso al trabajo de las mujeres y los hombres con discapacidad.	

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería: ... c) fomentar la ratificación, aplicación y observancia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en particular en los sectores que dan empleo a un gran número de mujeres para realizar trabajos vulnerables y precarios; ... 53. En lo atinente al empleo y a la creación de puestos de trabajo, la OIT debería: ... c) centrarse en proporcionar trabajo decente para las mujeres en las ZFI, en particular promoviendo y vigilando el respeto de la libertad de asociación y de derecho a la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo, con el objetivo de mejorar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de las mujeres, en consulta con los mandantes de la OIT; 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; ...	Resultado 14: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva 180. En la estrategia se tendrá plenamente en cuenta la dimensión de género. Se proporcionará una formación específica a las mujeres que trabajan en las ZFI mediante las herramientas de fortalecimiento de las capacidades elaboradas en bienios anteriores. Durante el bienio se pondrán a prueba nuevas herramientas para concienciar a las trabajadoras rurales y a los trabajadores domésticos acerca de la libertad sindical y de las ventajas de la representación colectiva.	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 que puedan contabilizarse, 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 o 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. — Se establecen o amplían mecanismos para garantizar la protección frente a los actos de discriminación o injerencia antisindicales. — Se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a promover la negociación colectiva. Criterio de referencia: 8 Estados Miembros Meta: 16 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central 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 ZFI. Medición: Para que puedan contabilizarse, 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:

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		— Se ponen en marcha estrategias y/o programas de sensibilización destinados a los trabajadores y los empleadores de las ZFI acerca de la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva. — Se adoptan medidas para permitir a las organizaciones de trabajadores constituirse y llevar a cabo sus actividades en las ZFI. — Se crean o amplían mecanismos destinados a garantizar la protección frente a actos de discriminación o injerencia antisindicales en las ZFI. — Se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a fomentar la negociación colectiva en las ZFI. Criterio de referencia: 2 Estados Miembros Meta: 3 Estados Miembros, de los cuales 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico,
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 189. Las estadísticas y las investigaciones de la OIT sobre el trabajo forzoso seguirán incluyendo datos desglosados por sexo y análisis de los factores del trabajo forzoso relacionados con el género. En las intervenciones de ámbito nacional se tendrán en cuenta sistemáticamente los principios de la no discriminación, ya que las víctimas del trabajo forzoso proceden de los grupos más desfavorecidos y socialmente excluidos de la población mundial.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes: — Se ratifican los Convenios núms. 29 o 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.

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
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; y ...	Resultado 16: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas 199. Se prestará apoyo a los mandantes para que puedan elaborar estadísticas desglosadas por sexo sobre el trabajo infantil e investigar casos de discriminación, centrándose en los vínculos entre el trabajo infantil y los grupos marginados, especialmente en las economías informal y rural. Las evaluaciones de las necesidades y las investigaciones seguirán incluyendo el análisis de políticas y programas, mediante un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género y de discriminación.	— Se establecen o fortalecen sistemas para facilitar datos e información actualizados y desglosados por sexo acerca del trabajo forzoso y proponer soluciones para erradicarlo. Criterio de referencia: 8 Estados Miembros Meta: 8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico,
		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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a uno de los criterios siguientes: — Uno o más mandantes de la OIT adoptan o aplican políticas, programas y/o planes de acción a fin de ponerse en conformidad con las normas internacionales del trabajo que tienen por objeto prohibir y erradicar el trabajo infantil. — Uno o más mandantes de la OIT aplican medidas de duración determinada para eliminar con carácter de urgencia las peores formas de trabajo infantil. — En las políticas y programas pertinentes en materia de desarrollo, asuntos sociales o lucha contra la pobreza se incluyen las preocupaciones relativas al trabajo infantil, teniéndose en cuenta la situación específica de las niñas. — Por intermedio de organizaciones o agrupaciones intergubernamentales económicas y sociales de nivel mundial, regional o subregional se adoptan y promueven políticas para abordar el trabajo infantil. Criterio de referencia: 32 Estados Miembros en 2008 Meta: 30 Estados Miembros, de los cuales 14 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central Indicador 16.2: Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas encaminadas a adoptar o modificar su legislación sobre el trabajo infantil o a reforzar su base de conocimientos en la materia

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		Medición: Para que puedan contabilizarse, 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: 32 Estados Miembros, del cuales 14 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central
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 del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); ...	Resultado 17: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación 207. Se llevarán a cabo análisis detallados de la legislación nacional vigente, con una perspectiva de género, para identificar las trabas que coartan la aplicación de los principios de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y de no discriminación en el empleo y la ocupación, consagrados en los Convenios núms. 100 y 111. También se prestará asistencia a los gobiernos para mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo en relación con la brecha salarial de género.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a por lo menos dos de los cuatro primeros criterios siguientes, más al último criterio: — Se ratifican los Convenios núms. 100 o 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.

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		— Se pone en práctica un plan de desarrollo de capacidades para los funcionarios competentes en la aplicación efectiva y/o la promoción de las leyes y políticas sobre la no discriminación. — Se refuerzan los sistemas con el fin de facilitar datos actualizados y desglosados por sexo sobre la no discriminación. Criterio de referencia: 2 Estados Miembros Meta: 16 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 7 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central
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), del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y del 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 216. Se prestará especial atención a la aplicación de las normas fundamentales en materia de igualdad de oportunidades y de trato, incluidas las que hacen referencia a los trabajadores con responsabilidades familiares, a la protección de la maternidad, a los trabajadores domésticos y al VIH y el sida, tomando en consideración las dimensiones de género de la crisis económica mundial.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al criterio siguiente: — Las normas internacionales del trabajo pertinentes se reflejan en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la evaluación común para los países, o marcos análogos. Criterio de referencia: 6 Estados Miembros Meta: 5 Estados Miembros, de los cuales al menos 1 en cada región Indicador 18.4: Número de Estados Miembros que cuentan con un programa de trabajo decente por país que incluye un componente normativo entre las prioridades nacionales establecidas por los mandantes tripartitos Medición: Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: — Se incluyen actividades para atender a los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto a los convenios ratificados. — Se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales y prioritarios. — Se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de otras normas actualizadas tomando en cuenta las prioridades nacionales fijadas por los mandantes tripartitos.

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		
Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015
		Criterio de referencia: 19 Estados Miembros Meta: 16 Estados Miembros, de los cuales 5 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central

**Coherencia entre las políticas – Con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de carácter multilateral,
los Estados Miembros aplican un planteamiento integrado al trabajo decente**

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto 2014-2015
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	Resultado 19: 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 226. La OIT procurará garantizar que todos los documentos de investigación y de políticas preparados en colaboración con otros organismos para eventos y conferencias de alto nivel reflejen las cuestiones relacionadas con el género y la no discriminación. En los esfuerzos de creación de capacidad seguirá fomentándose la utilización sistemática de datos desglosados por sexo y de datos sobre grupos vulnerables específicos. Las experiencias de las auditorías de género de la OIT se aprovecharán en la elaboración de materiales de formación y demás herramientas, que se actualizarán para reflejar los avances recientes en los ámbitos de la igualdad de género, el VIH y el sida, las personas con discapacidades, los pueblos indígenas y tribales, y la migración.	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 que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a por lo menos dos de los cuatro primeros criterios siguientes, más al último criterio: — Se adopta la generación de oportunidades de trabajo decente como objetivo político general de la estrategia nacional de desarrollo junto con otras prioridades nacionales. — La ejecución de un Programa de Trabajo Decente por País integrado respalda la aplicación de la estrategia nacional de desarrollo. — Los programas nacionales o sectoriales en ámbitos tales como la educación, la salud, la igualdad de género, el comercio, las finanzas, el desarrollo empresarial, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza integran aspectos del trabajo decente. — Se perfeccionan los servicios estadísticos con el fin de mejorar la medición de los progresos logrados en la consecución de los objetivos del trabajo decente de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 160. — La elaboración de la estrategia global de desarrollo incluye la celebración de consultas con los mandantes de la OIT de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 144. Criterio de referencia: 0 Meta: 16 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central

**Coherencia entre las políticas – Con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de carácter multilateral,
los Estados Miembros aplican un planteamiento integrado al trabajo decente**

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto 2014-2015
------------------------------------	---	---

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; ...

...

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 G-8 y el G-20;

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;

**Coherencia entre las políticas – Con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de carácter multilateral,
los Estados Miembros aplican un planteamiento integrado al trabajo decente**

Conclusiones de la CIT 2009	Explicación de los resultados del Programa y Presupuesto 2014-2015 y correspondiente estrategia sobre «igualdad de género y no discriminación»	Indicadores del Programa y Presupuesto 2014-2015
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 de manera precisa y productiva.		

Anexo I

Introducción al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015

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

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

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

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

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

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

¹ Documento A/RES/60/1, párrafo 47.

Anexo II

Extracto del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015

Sección «Igualdad de Género y no discriminación»

43. La igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la OIT y un componente transversal de la estrategia integrada para el trabajo decente preconizada en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. La resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada en 2009 por la Conferencia y el Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015, junto con las normas internacionales del trabajo y otras decisiones de gobernanza pertinentes, orientan la labor de la OIT en relación con los cuatro objetivos estratégicos y los 19 resultados.

44. Una de las líneas de acción se centrará en la promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo que afectan al derecho de las mujeres y los hombres a la igualdad en el trabajo y son esenciales para el ejercicio de otros derechos. Se hará especial hincapié en los convenios fundamentales sobre la igualdad de género y sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, así como en las normas dirigidas a las categorías de trabajadores especialmente vulnerables a situaciones de desigualdad de trato y discriminación, en particular el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200). El apoyo de la OIT se centrará en intervenciones que permitan a los mandantes: i) comprender mejor y aplicar el principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por «trabajo de igual valor»; ii) identificar y resolver situaciones de discriminación directa, indirecta y múltiple; iii) negociar cuestiones relativas a la igualdad de género en las relaciones laborales y la negociación colectiva, y iv) facilitar el acceso equitativo de las mujeres a empleos remunerados que conduzcan al empoderamiento económico y a la igualdad en el mercado de trabajo, especialmente en la economía informal, las zonas rurales y las zonas francas industriales (ZFI), y en particular en lo que respecta a las trabajadoras migrantes y domésticas.

45. La estrategia reforzará la capacidad nacional de los sistemas de inspección del trabajo, de los tribunales y de los mecanismos de resolución de conflictos para controlar y hacer aplicar la legislación en materia de igualdad de género y no discriminación en el trabajo. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), la OIT formará a inspectores del trabajo para que puedan detectar, prevenir y reparar los casos de discriminación por motivos de género.

46. Se emprenderán actividades para sensibilizar a los mandantes de la OIT, los responsables de la formulación de políticas, los legisladores y los investigadores acerca de las ventajas de contar con políticas y programas generadores de empleo que tengan en cuenta la dimensión de género. Para ello, será determinante potenciar la representación y la voz de las mujeres.

47. Se respaldará el logro de los resultados de los países mediante productos que incluirán datos desglosados por sexo y análisis en los que se tendrá en cuenta la perspectiva de género, auditorías participativas de género y actividades de formación para facilitadores de auditorías de género, cursos sobre la incorporación de las consideraciones de género e intervenciones específicas adaptadas a las circunstancias nacionales. La Red de Género integrada por funcionarios de las oficinas de la OIT de todo el mundo desempeñará una función de apoyo en este sentido.

48. La OIT intensificará las relaciones de colaboración que mantiene con entidades de las Naciones Unidas, como ONU-Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La OIT seguirá siendo un miembro activo de la Red Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Mujer y la Igualdad de Género y establecerá nuevas alianzas con organismos e instituciones multilaterales, incluidos los que participan en la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, para promover los enfoques de la igualdad de género en total conformidad con los principios y valores de la OIT.

Anexo III

Extracto del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015

Introducción de la sección sobre «Esferas de importancia decisiva para la adopción de medidas prioritarias en 2014-2015»

49. Se ha definido un número limitado de esferas de importancia decisiva, que se detallan más abajo, en cuyo marco se llevarán a cabo las actividades prioritarias en 2014-2015. Cada una de estas esferas combina actividades previstas en relación con varios de los 19 resultados del marco estratégico de la OIT, y se articula con éstos a través de los indicadores correspondientes, los cuales permitirán medir los resultados concretos obtenidos. A continuación se presenta una breve descripción de la labor prevista en las distintas esferas, incluida una indicación de los principales resultados que han de contribuir a cada una de ellas, tal y como figura en los enunciados de la estrategia correspondientes a cada resultado. Durante la fase de aplicación se identificarán otros resultados. La cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las normas internacionales del trabajo y **la incorporación de la perspectiva de género** caracterizarán la labor que se llevará a cabo en todas las esferas de importancia decisiva.

Esferas de importancia decisiva

- Promover más y mejores empleos para el crecimiento incluyente.
- Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes.
- Establecimiento y extensión de los pisos de protección social.
- Productividad y condiciones de trabajo en las PYME.
- Trabajo decente en la economía rural.
- Formalización de la economía informal.
- Reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo.
- Protección de los trabajadores contra las formas inaceptables de trabajo.

Extracto del Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.