



Consejo de Administración

317.^a reunión, Ginebra, 6-28 de marzo de 2013

GB.317/INS/12/3

Sección Institucional

INS

Fecha: 29 de enero de 2013

Original: inglés

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General

Tercer informe complementario: Informe de evaluación de mitad de período de la ejecución del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género, 2010-2015

Finalidad del documento

Se invita al Consejo de Administración a que evalúe los progresos y las lagunas observados en la ejecución, entre enero de 2010 y enero de 2012, del Plan de Acción sobre Igualdad de Género, que está armonizado con el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Se solicitan orientaciones en esta etapa intermedia para seguir ejecutando el Plan de Acción antes de proceder a una evaluación independiente del mismo cuando finalice en 2015; también se solicitan orientaciones para elaborar los informes sobre este Plan de Acción que se han de presentar en el marco del Plan de Acción aplicable al conjunto del sistema de las Naciones Unidas con miras a la puesta en práctica de la política sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) (véase el proyecto de decisión en el párrafo 34).

Objetivo estratégico pertinente: Todos los objetivos estratégicos ya que la igualdad de género es una cuestión transversal.

Repercusiones en materia de políticas: Orientar las actividades de la Oficina sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo en el período de 2013-2015.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: En función de la decisión que adopte el Consejo de Administración, proseguir la aplicación durante la Fase III del Plan de Acción.

Unidad autora: Oficina para la Igualdad de Género (GENDER).

Documentos conexos: GB.307/16/1, GB.313/INS/INF/1, GB.312/INS/12, GB.310/17/3, GB.316/POL/1, GB.316/LILS/1 y GB.317/PFA/1.

1. En marzo de 2010 el Consejo de Administración decidió ¹ que en su reunión de marzo de 2013 debería presentarse un informe de evaluación sobre la aplicación del Plan de Acción ². Este requisito figura en la sección que trata sobre la supervisión, presentación de informes, auditoría y evaluación del Plan de Acción ³. En un informe presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2011 ⁴ se hizo un resumen de los progresos alcanzados en la aplicación de la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente y las conclusiones correspondientes (adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de 2009), que han sido incorporadas en el Plan de Acción. Por otra parte, en el informe de la OIT sobre la aplicación del programa 2010-2011, y en el próximo informe correspondiente a 2012-2013, se resumen los progresos alcanzados en la consecución de los resultados relacionados con las cuestiones de género previstos en el Programa y Presupuesto. Por último, en marzo de 2011 se presentó al Consejo de Administración un informe actualizado de carácter informativo sobre un aspecto en concreto del Plan de Acción, las auditorías participativas de género ⁵.
2. Los resultados del informe de evaluación, especialmente las buenas prácticas que puedan reproducirse se darán a conocer, según lo previsto en la Resolución de 2012 del Consejo Económico y Social (ECOSOC) sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas ⁶, y se dará respuesta a la petición formulada por el ECOSOC de que en 2013 el Secretario General de las Naciones Unidas presente al Consejo un informe sobre la aplicación del Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. El Plan de Acción de la OIT se ajusta estrechamente a los seis elementos del Plan de Acción a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ⁷: reforzar la rendición de cuentas; mejorar la gestión basada en resultados; establecer el seguimiento a través de la supervisión, la evaluación y la presentación de informes; asignar suficientes recursos humanos y financieros; desarrollar y/o fortalecer la capacidad del personal y las calificaciones en la incorporación de la perspectiva de género; y garantizar la coherencia/coordiación y la gestión de los conocimientos/información a nivel mundial, regional y nacional. A fin de que la OIT conserve una posición de liderazgo en el sistema de las Naciones Unidas en lo tocante a la incorporación de la perspectiva de género es indispensable que los indicadores de la Fase III se ajusten más estrechamente a los seis elementos de la política de género del Plan de Acción a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas ⁸.

¹ Documento GB.307/16/1, párrafo 2.

² Documento GB.313/INS/INF/1, anexo (véanse el texto y los cuadros del Plan de Acción).

³ Documento GB.313/INS/INF/1, pág. 15.

⁴ Documento GB.312/INS/12, párrafo 28.

⁵ Documento GB.310/17/3.

⁶ ECOSOC período de sesiones sustantivo de 2012, Nueva York, 2 al 27 de julio de 2012, documento E/2012/L.8, párrafo 8, c).

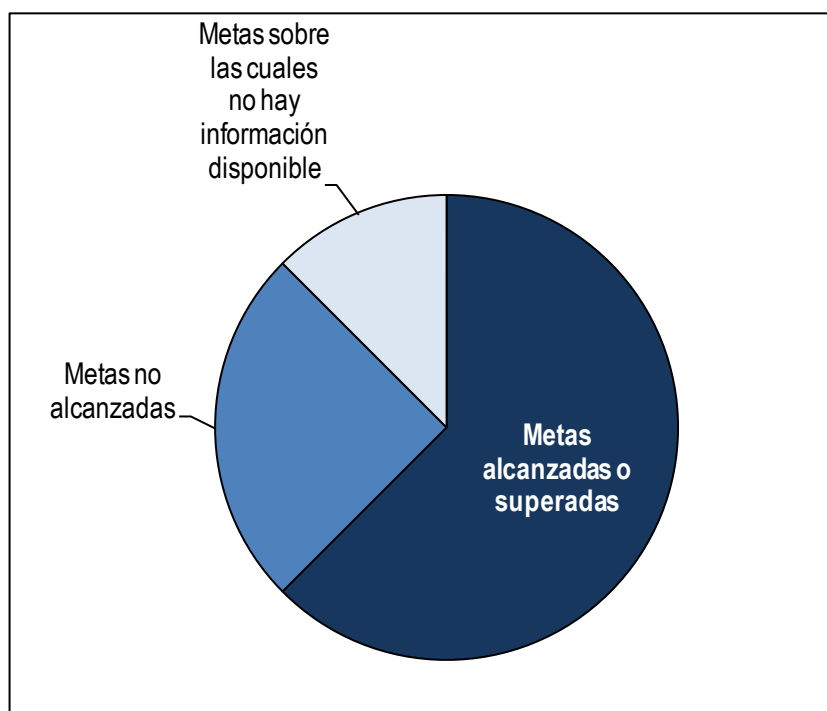
⁷ ONU-Mujeres prevé extender la cobertura de estos seis elementos a la labor sobre el terreno.

⁸ Los indicadores se evalúan en cinco niveles distintos: no se aplica, falta, se aproxima a los requisitos, cumple los requisitos, supera los requisitos.

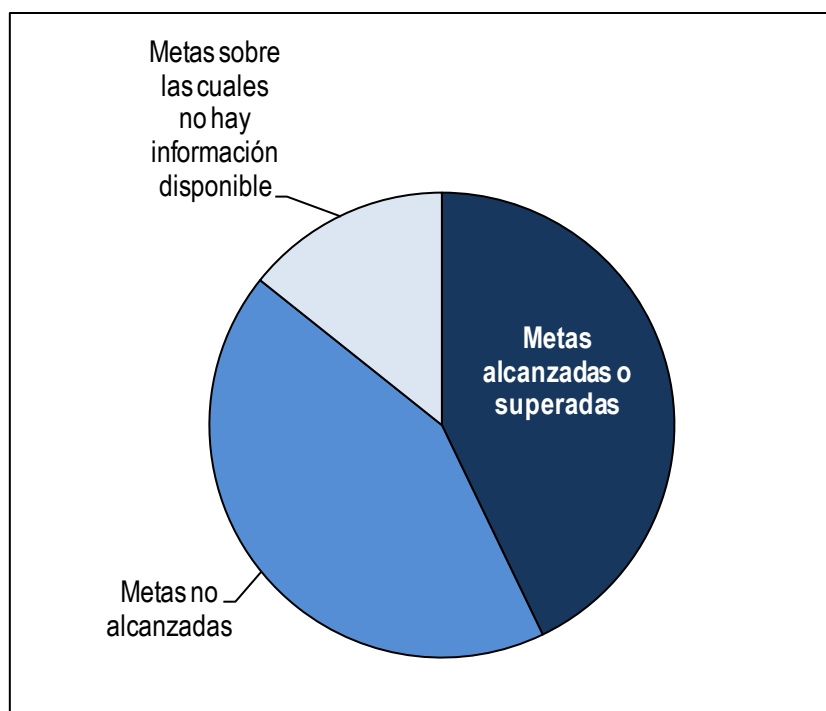
Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género (cuadro 1 del Plan de Acción)

3. A continuación se indican algunos de los principales resultados de la evaluación, los cuales comprenden consultas con las unidades coordinadoras encargadas de los tres ámbitos de actuación de la política de la OIT sobre igualdad de género abarcados en el Plan de Acción: dotación de personal, cuestiones sustanciales y disposiciones institucionales. A finales de 2012 ya se habían alcanzado las metas de 10 de los 18 indicadores del Plan de Acción y aún no se habían alcanzado las metas de seis de ellos; en cuanto a los otros dos indicadores, sólo podrán hacerse mediciones una vez se hayan puesto en marcha la herramienta y el proceso pertinentes.

Gráfico 1. Indicadores sobre dotación de personal



4. Existen ocho indicadores sobre dotación de personal. Los indicadores cuyas metas ya se han alcanzado en 2012–2013 y en algunos casos superado son los siguientes: indicador 1, porcentaje de puestos profesionales y de categoría superior ocupados por mujeres; indicador 2, porcentaje de secciones del material didáctico para talleres de formación sobre gestión y liderazgo en las que se incorporan las cuestiones de género; indicador 3, porcentaje de mujeres participantes en talleres sobre gestión y liderazgo; indicador 4, número de oportunidades de formación ofrecidas al personal de los servicios generales; e indicador 6, porcentaje de ofertas de empleo anunciadas en el sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) exigen un comportamiento sensible a las cuestiones de género o competencias técnicas en ese ámbito. Los indicadores cuyas metas aún no se han alcanzado son los siguientes: indicador 5, número de medidas vigentes que tienen en cuenta las cuestiones de género y/o las cuestiones familiares; e indicador 8, número de iniciativas emprendidas o medidas adoptadas para fortalecer y/o aplicar el Convenio Colectivo para la Prevención y Solución de Conflictos, incluso en materia de acoso sexual. En cuanto al indicador 7, 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, no fue posible realizar mediciones debido al aplazamiento de la puesta en marcha de la herramienta pertinente.

Gráfico 2. Indicadores sobre cuestiones sustanciales

5. Existen siete indicadores sobre cuestiones sustanciales, y se han alcanzado las metas de tres de ellos, a saber: indicador 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; indicador 14, 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; e indicador 15, porcentaje de proyectos/programas de cooperación técnica de la OIT clasificados en IRIS con el marcador sobre género Uno o Dos (se trata del clasificador aplicable a la perspectiva de género). Las metas de los demás indicadores todavía no se han alcanzado y por lo general se quedan cerca de un 10 por ciento por debajo de lo previsto. Se trata del indicador 11, porcentaje de medidas adoptadas como seguimiento de recomendaciones formuladas en informes de auditorías participativas de género a unidades de la sede y oficinas exteriores de la OIT; el indicador 12, porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en los que figuran indicadores, el 35 por ciento de los cuales, como mínimo, incluye cuestiones de género; y el indicador 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». Aún no se disponía de información para efectuar la medición del indicador 10, porcentaje de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto respecto de los cuales se da cuenta de una o más lecciones extraídas de la acción en materia de incorporación de la perspectiva de género.

Gráfico 3. Indicadores sobre disposiciones institucionales



6. Se han alcanzado las metas de dos de los tres indicadores sobre disposiciones institucionales, a saber: indicador 16, número de unidades de la sede y de oficinas exteriores que carecen de un punto focal para las cuestiones de género; e indicador 18, porcentaje de los mandatos aprobados, para las evaluaciones de estrategias independientes, PTDP y proyectos que incluyen una evaluación de las dimensiones de género. Todavía no se ha alcanzado la meta del indicador 17, porcentaje de puntos focales de sexo masculino para las cuestiones de género en las unidades de la sede y en las oficinas exteriores.

Interrelación con la resolución adoptada por la CIT en 2009 (cuadro 2 del Plan de Acción)

7. Se presentan a continuación, además de una lista indicativa de resultados, algunos ejemplos de las muy diversas actividades que se están llevando a cabo en la mitad del período del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

Empleo

8. Las *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres de 2012* pusieron de manifiesto que la crisis económica mundial había incrementado la diferencia de género respecto de las tasas de desempleo, que de una tasa constante de 0,5 puntos porcentuales entre 2002 y 2007 (año en que la tasa de desempleo femenino a nivel mundial era del 5,8 por ciento frente a un 5,3 por ciento en el caso de los hombres) había pasado a 0,7 puntos porcentuales en 2012. Entre las medidas que han servido para corregir las diferencias entre hombres y mujeres en lo tocante a la participación en el mercado laboral cabe mencionar las siguientes: mejorar las infraestructuras para aligerar las tareas domésticas; ofrecer servicios de guardería; promover la función parental de los hombres; y compensar las interrupciones de la carrera profesional.

9. En el marco del programa sobre igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer en el territorio palestino ocupado, la Unión de Asociaciones Cooperativas de Ahorro y Crédito, después de haber participado en un taller intensivo de formación dirigido a formadores (marzo de 2010), llevó a cabo una exhaustiva evaluación de las necesidades de formación. Ello dio lugar a una serie de actividades de creación de capacidades para mejorar el desarrollo y la gestión empresarial en 40 cooperativas de mujeres palestinas.
10. En Sri Lanka se establecieron 36 microempresas por iniciativa de mujeres jefas de familia con el apoyo del proyecto sobre empoderamiento local a través del desarrollo económico. En el marco de otro proyecto se concedieron ayudas a una cooperativa de pescadores para crear una guardería para los hijos de las trabajadoras de una fábrica, medidas prácticas que permiten establecer un equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares.
11. En Guatemala se desarrolló un producto de microseguros de salud en colaboración con el banco local para el desarrollo rural, iniciativa que contó con el apoyo del Fondo para la Innovación en Microseguros de la OIT. Este producto está relacionado con un sistema de ahorro que ha sido diseñado para las mujeres y que incluye servicios de prevención y atención primaria de la salud. En la fase experimental se vendieron más de 2 000 pólizas, y en 2012 se vendieron cerca de 7 000 a través de 500 sucursales bancarias. Estas cifras son un indicador parcial del éxito logrado; el impacto cualitativo se pone de manifiesto en el diseño de productos que tienen en cuenta la perspectiva de género.
12. En el marco del programa financiado por España para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y aplicado por la OIT, el gobierno de la provincia de Punjab, en el Pakistán, publicó un *conjunto de medidas para el empoderamiento de la mujer (2012)*. Estas medidas incluyen información sobre las políticas, la legislación, las instituciones o programas sobre los trabajadores a domicilio, los servicios para el cuidado de los niños en el lugar de trabajo, la iniciativa empresarial de la mujer, el acoso sexual, los servicios de alojamiento para trabajadoras, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y los servicios de orientación profesional. Tras una serie de evaluaciones en 2011, los departamentos provinciales del trabajo han venido utilizando esta herramienta en su labor encaminada a introducir mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad de género.
13. Las necesidades expresadas por los mandantes en cuanto a herramientas prácticas, guías y material de formación han dado lugar a una serie de publicaciones, entre las que cabe mencionar las siguientes: *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*; *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo: Manual de recursos de información*; *Global economic crisis, gender and employment: The impact and policy response*; *Upgrading informal apprenticeship – A resource guide for Africa*; y *Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine: A trainer's guide*.

Protección social

14. Se han redoblado los esfuerzos para fomentar la incorporación de las cuestiones de género en las iniciativas sobre el VIH. Asimismo, se está utilizando un plan interno para supervisar la aplicación, desde una perspectiva de género, de la estrategia revisada de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILO/AIDS) para el período 2012–2015. La incorporación de las cuestiones de género formaba parte del curso sobre el VIH y la protección social impartido en 2012 en el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín). En 2011 se publicó una *guía para la incorporación sistemática del género en las respuestas para el lugar de trabajo sobre el VIH y el sida (Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS)* en la que se hace

hincapié en las dimensiones relacionadas con el género de la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200). La Estrategia Nacional de Cooperación Tripartita sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo de Ucrania (2012) recoge algunos resultados importantes del análisis de género realizado con el apoyo de la OIT. En el Senegal, con el apoyo técnico de la OIT, se logró incorporar una serie de cuestiones de género en la política nacional de lucha contra el VIH y el sida en el mundo del trabajo (*Politique nationale de lutte contre le VIH et le SIDA en milieu du travail*); esta política, que comprende a los trabajadores del sector informal, fue adoptada por el Comité nacional de lucha contra el VIH y el sida (*Comité national de lutte contre le VIH et le SIDA*).

15. A petición de los Gobiernos de Filipinas y de Turquía, la OIT y ONU-Mujeres elaboraron un documento detallado para el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo de 2012 sobre la protección de los trabajadores domésticos migrantes y la mejora de su potencial de desarrollo ⁹. En el marco de este foro, la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y ONU-Mujeres organizaron un acto paralelo muy concurrido sobre la protección de los trabajadores domésticos migrantes.
16. Un proyecto titulado Promoción de la integración de los trabajadores domésticos migrantes en Europa, puesto en marcha en 2011, está contribuyendo a: concienciar a los interlocutores sociales europeos sobre los instrumentos que garantizan los derechos de los trabajadores domésticos; desarrollar conocimientos sobre la migración de trabajadores domésticos en la UE; y mejorar las capacidades pertinentes de las partes interesadas. En el marco del apoyo prestado a las organizaciones de trabajadores domésticos en el Uruguay, primer país ratificante del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), se organizaron en 2012 talleres de capacitación destinados a los dirigentes del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas. Los informes «Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT» y *Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific: Manual for trainers* se publicaron en 2011 y 2012 respectivamente.
17. En la labor relativa a las políticas salariales se está integrando la perspectiva de género, para lo cual se recopilan datos desagregados por sexo siempre que sea posible, se hace hincapié en el desproporcionado porcentaje de trabajadoras con salarios bajos, y se integra la problemática de la igualdad salarial en las actividades de asistencia técnica y de creación de capacidad. Sirva como ejemplo el *Informe mundial sobre salarios* ¹⁰, que aviva el debate sobre la necesidad de reducir las diferencias salariales por motivos de género como uno de los objetivos explícitos de las políticas salariales. Los programas de formación del Centro de Turín han ofrecido módulos sobre las diferencias salariales por razón de género y sobre el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, temas abordados también en una guía introductoria publicada en 2012.
18. La guía para formadores revisada SOLVE (*SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador*) incluye una perspectiva de género. En dicha guía, diseñada para uso de gerentes, sindicatos, asociaciones de empleadores, y profesionales y facultativos que desarrollan su labor en la esfera de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), se aborda la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo como un componente de las medidas de promoción de la salud que contribuyen a un trabajo más decente. Un estudio publicado en 2011 sobre la violencia de género en los lugares de trabajo de la Ribera Occidental y Gaza aporta datos preliminares de utilidad para los responsables de la formulación de políticas. Este estudio, elaborado por

⁹ Documento GB.316/POL/1, párrafo 8.

¹⁰ OIT: *Informe mundial sobre salarios 2012-2013: Los salarios y el crecimiento equitativo* (Ginebra, 2013).

la Oficina Central Palestina de Estadística, el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Birzeit y la OIT, es el primero de este tipo que se ha llevado a cabo en el territorio palestino ocupado ¹¹.

19. La Revista Internacional del Trabajo publicó un número monográfico sobre el tema de los «Trabajadores del cuidado» en diciembre de 2010. En 2012, la OIT, ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publicaron *Combatiendo la desigualdad desde lo básico – Piso de protección social e igualdad de género*.

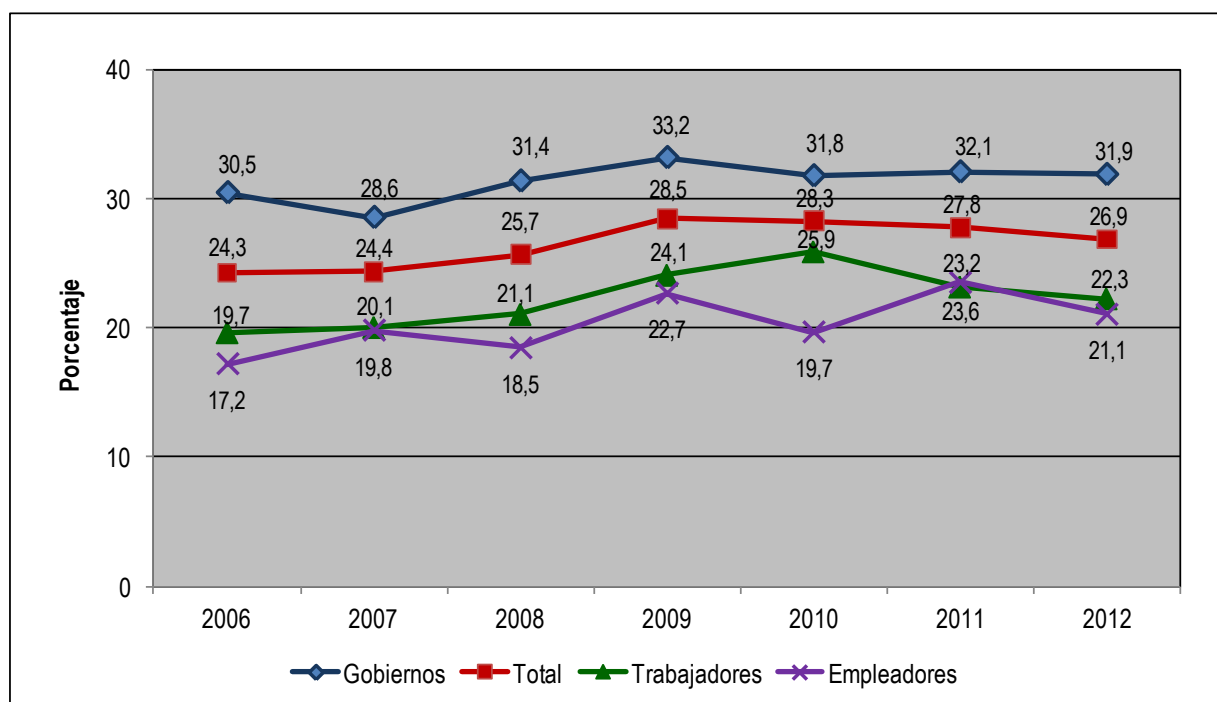
Diálogo social

20. En el marco de un gran proyecto de investigación comparativa, se han llevado a cabo estudios sobre la relación entre la igualdad de género y el diálogo social, con el objeto de demostrar que ambas esferas se benefician mutuamente y deberían promoverse conjuntamente, de conformidad con la resolución de 2009 de la CIT. En 2010 se publicaron estudios en la India, Sudáfrica y Ucrania, y en 2011 en Australia, Fiji, Nueva Zelandia y la Unión Europea. En 2012 se publicó una bibliografía anotada sobre la igualdad de género y el diálogo social.
21. El Centro de Turín impartió en 2012 un curso de perfeccionamiento profesional sobre la aplicación de los principales convenios de la OIT relativos a la igualdad de género, en el que participaron 26 jueces de ambos sexos procedentes de Botswana, Malawi, Nigeria, Sudáfrica y Zambia. Este curso de capacitación, basado en las demandas formuladas por los mandantes, se organizó en respuesta a la resolución de la CIT de 2009.
22. El Centro de Turín organizó una serie de cursos innovadores para responder a los reclamos de capacitación en materia de diálogo social formulados por los mandantes, como un taller celebrado en 2010 en el Perú sobre la creación de capacidad y el intercambio de experiencias entre las comisiones tripartitas sobre igualdad de oportunidades y de trato de América Latina y el Caribe.
23. En la 101.^a reunión (2012) de la CIT, apenas el 26,9 por ciento de los delegados acreditados, delegados suplentes y consejeros técnicos eran mujeres (gráfico 4). La Comisión de Verificación de Poderes observó con suma preocupación el descenso de la participación femenina, en comparación con años anteriores, y lamentó profundamente que la Conferencia hubiera incumplido una vez más el objetivo fijado por las Naciones Unidas en 1990 de incluir como mínimo a un 30 por ciento de mujeres en tales organismos de decisión y formulación de políticas. El seguimiento del Consejo de Administración fue ampliamente debatido en la reunión de noviembre de 2012 ¹².

¹¹ OIT: *Memoria del Director General, Anexo: La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, Ginebra, 2012, párrafo 124.

¹² Documento GB.316/LILS/1, párrafos 1 y 13.

Gráfico 4. Participación de mujeres (delegadas, delegadas suplentes y consejeras técnicas) en la CIT, por Grupos (2006-2012)



Fuente: OIT: La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo – *Estadísticas sobre la representación de las mujeres y de los hombres en la CIT 2006-2012*, Oficina para la Igualdad de Género, Ginebra, 2012.

Principios y derechos en el trabajo

24. Algunos de los muchos ejemplos de procesos nacionales de aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha considerado satisfactorios o dignos de interés son: la Ley núm. 8805 de Costa Rica, en vigor desde 2010, que enmienda la Ley núm. 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; la Ley sobre la Igualdad de Género de Georgia (2010); la promulgación de una nueva Constitución (2010) y la creación de una Comisión Nacional de Derechos Humanos e Igualdad en Kenya; el tercer Programa Nacional sobre Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres (2010-2014) de Lituania; y la orden ministerial núm. 2370/1 (2010) de Arabia Saudita, que establece «la prohibición de toda discriminación entre trabajadores hombres y mujeres por un trabajo de igual valor».
25. En cuanto a las investigaciones realizadas en áreas técnicas relacionadas con la cuestión de los derechos, de conformidad con la resolución de la CIT de 2009, cabe destacar: *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*; *Indigenous women workers*; *Good practices and challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156): A comparative study*. También se publicaron un módulo y una guía de formación bajo el título *Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia*.
26. En 2011 se creó en Jordania un Comité Directivo Nacional de Igualdad de Remuneración (NSCPE), de estructura tripartita ampliada, para coordinar la aplicación del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Remuneración. El Comité está copresidido por el Ministerio

de Trabajo y la Comisión Nacional de Mujeres de Jordania. Recientemente se ha habilitado un Subcomité de medios de comunicación y promoción y se ha elaborado una estrategia de comunicación. Un proyecto de investigación, creado en el marco de una iniciativa más amplia destinada a mejorar las capacidades de los mandantes en materia de armonización de la legislación nacional con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ha contribuido a la publicación del informe *Policy brief on pay equity in Jordan*. Asimismo se están investigando las desigualdades salariales por razón de género en el sector educativo privado.

27. En la República Dominicana, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer y el Centro de Investigación para la Acción Femenina pusieron en marcha en 2012 una activa campaña mediática a favor de la ratificación el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); el seguimiento de los resultados de la campaña demuestra una mejora de las perspectivas de ratificación. En el proyecto de la OIT/Finlandia *From the Crisis towards Decent and Safe Jobs* se hace hincapié en la protección de la maternidad y el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares. También en Kazajstán, Kirguistán y Tayikistán se realizaron estudios sobre estos dos temas. En Kazajstán, el proceso de consultas y el diálogo tripartito nacional contribuyeron a facilitar la ratificación, en 2012, del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). En Tayikistán, la OIT y el PNUD organizaron en 2011 un seminario subregional de Asia Central sobre la protección de la maternidad. El informe *Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women – Comparative analysis of three European countries' maternity protection systems* fue publicado conjuntamente por la OIT y el PNUD en 2011 en respuesta a la demanda de una guía práctica formulada por los mandantes.

Alianzas

28. Durante el período de sesiones de julio de 2012 del ECOSOC, la OIT y ONU-Mujeres organizaron una mesa redonda ministerial en la que ministros, jefes de delegación de las Naciones Unidas y empleados departieron sobre las políticas y prácticas más eficaces para promover el trabajo decente y el empoderamiento económico de las mujeres. Este evento contribuyó a enriquecer el debate del ECOSOC, que culminó con una Declaración Ministerial sobre «Promoción de la capacidad productiva, el empleo y el trabajo decente para erradicar la pobreza en el contexto de un crecimiento económico inclusivo, sostenible y equitativo en todos los niveles a fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio».
29. En 2012 se celebró en Beijing un curso de formación de facilitadores para la auditoría participativa de género con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y ONU-Mujeres. Esta última también financió cursos de formación impartidos al personal y a los mandantes de la OIT en la República de Moldova y Georgia. En África Meridional se llevó a cabo un programa de capacitación para las organizaciones de empleadores, mientras que la alianza con la Confederación Sindical Internacional (CSI) permitió poner en marcha tres programas de formación en África y uno en las Américas. En 2012 se llevó a cabo una auditoría de género en la sede de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
30. En el 56.º período de sesiones (2012) de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para las Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) organizaron una mesa redonda sobre el empleo rural y la agricultura, en la que se examinaron experiencias cooperativas que habían posibilitado el desarrollo del potencial económico de las mujeres. Las conclusiones de la CIT de 2008 sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza sirvieron para impulsar determinadas opciones de política. En otro

evento paralelo organizado conjuntamente por el Gobierno de Noruega y la OIT, se destacó la importancia del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) como marco para promover los derechos de las mujeres indígenas. Los resultados de dicho evento influyeron en la redacción de la resolución de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre «Las mujeres indígenas: agentes claves para la erradicación del hambre y la pobreza».

Cooperación técnica

31. El programa de cooperación Suecia/OIT promueve el empleo juvenil desde una perspectiva de género en El Salvador y Zambia, la libertad sindical y de asociación en El Salvador y Filipinas, los derechos de los trabajadores domésticos y el aumento de la protección de la maternidad en Filipinas y Zambia, y el desarrollo de las capacidades pertinentes del Congreso de Sindicatos de Filipinas y de la Federación de Empleadores de Zambia. El programa de cooperación Noruega/OIT fomenta la libertad sindical y de asociación desde una perspectiva de género en Indonesia, Jordania y Sudáfrica, el desarrollo de competencias de inspección laboral en Indonesia, Sudáfrica y los Estados árabes, y el desarrollo de competencias de los interlocutores sociales en Camboya y Nepal.

Enseñanzas extraídas

32. Para combatir la discriminación sexual es preciso llevar a cabo una constante labor de desarrollo de conocimientos y de intercambio y perfeccionamiento de competencias, a fin de generar estrategias apropiadas con las que poder hacer frente a la complejidad del fenómeno de la discriminación. Para desarrollar los conocimientos, es preciso recopilar información cualitativa y datos cuantitativos desglosados por sexo antes de proceder a los análisis de género. El fortalecimiento continuado de la capacidad, así como una participación más equitativa de las mujeres en el diálogo social, resultan cruciales para los mandantes, los asociados en la ejecución y el personal de la OIT. Para incorporar más eficientemente la dimensión de género a las políticas y planes de acción nacionales, conviene consultar a muchos asociados potenciales: comités de mujeres que forman parte de organizaciones de trabajadores y de empleadores, ministerios de la igualdad de género, especialistas en género, coordinadores de cuestiones de género del sistema de Naciones Unidas, y grupos académicos y de la sociedad civil que propugnen los derechos de la mujer y/o promuevan el compromiso de los hombres con la igualdad de género.
33. La OIT está en una situación privilegiada para cumplir o superar algunos de los indicadores de desempeño fijados en 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, por ejemplo en materia de revisión de programas, auditorías de género, supervisión y presentación de informes. Sin embargo, serán precisos nuevos ajustes para lograr una mayor armonización de otros indicadores del Plan de Acción de la OIT con los indicadores del Plan de Acción a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Proyecto de decisión

34. *El Consejo de Administración solicita a la Oficina que, teniendo en cuenta los debates, siga aplicando este Plan de Acción con vistas a maximizar los resultados antes de la realización de una evaluación independiente al final de la Fase III, en 2015, y encomienda a la Oficina que, al diseñar la Fase III (vinculada a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015), armonice de una*

manera más estrecha los actuales indicadores de la OIT sobre dotación de personal, estructura institucional y cuestiones sustantivas con los seis elementos del Plan de Acción a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.