



QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Coloquio del Consejo de Administración sobre
el trabajo decente para las mujeres – contribución
de la OIT a *La mujer en el año 2000: igualdad entre
los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*
(Nueva York, 5-9 de junio de 2000)****Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos
e incorporación de las consideraciones de género en la OIT****Indice**

	<i>Página</i>
Introducción.....	1
I. El mandato de la OIT	2
II. Incorporación de las consideraciones de género en la OIT	3
Definición.....	3
III. La necesidad de un Plan de acción de la OIT sobre la incorporación de la perspectiva de género.....	4
IV. Aspectos principales.....	4
1. Declaración de políticas del Director General sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género	5
2. Incorporación de las consideraciones de género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo	5
3. La creación de capacidades.....	5
4. La incorporación de las consideraciones de igualdad entre los sexos en las actividades de la OIT	6
5. Recursos humanos y política de personal con perspectiva de género.....	6
V. La ejecución: un enfoque progresivo	6
 Apéndice I: Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT	
 Apéndice II: Circular núm. 564	

Introducción

1. El 8 de marzo de 1999, Día Internacional de la Mujer, el Director General hizo un llamamiento en favor de la formulación de una estrategia coherente e integrada para incorporar las consideraciones de género a las tareas de la Oficina Internacional del Trabajo. Para ello, se diseñó un plan de acción de carácter general basado en las actividades relevantes llevadas a cabo por varios grupos de trabajo constituidos por los centros de coordinación encargados de las cuestiones de género establecidos en la sede, que contaban con la colaboración de colegas de las oficinas exteriores. El *Plan de acción sobre la incorporación de las consideraciones de género para la igualdad entre los sexos* destaca los principios, objetivos y procedimientos de ejecución encaminados a garantizar la incorporación efectiva de las consideraciones de género en la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El Plan establece el marco institucional para plantear la problemática de género en múltiples ámbitos, a la hora de perseguir los cuatro objetivos estratégicos de la Organización: los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción del empleo y los ingresos, la protección social y el diálogo social.
2. El Plan comprende la publicación de una declaración de políticas en una circular sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género en las tareas de la Oficina. En la circular se aclara que la responsabilidad de integrar estas consideraciones recae en todo el personal de la OIT y, en particular, en las instancias directivas¹.
3. Los principales objetivos del Plan son:
 - reforzar los acuerdos institucionales;
 - introducir mecanismos de rendición de cuentas y supervisión;
 - destinar los fondos adecuados a la integración de las consideraciones de género;
 - capacitar al personal en materia de cuestiones de género; y
 - mejorar el equilibrio entre los sexos en el personal a todos los niveles.
4. Actualmente, este Plan de acción se considera fundamental de cara a reforzar la capacidad de la Oficina para diseñar y poner en práctica programas y servicios en los que se tenga en cuenta el género dirigidos a los mandantes de la OIT, e incrementar su eficacia a la hora de hacer frente a las desigualdades entre los sexos en el mundo del trabajo. El objetivo fundamental del Plan de acción es mejorar la ventaja comparativa de la OIT en cuestiones de género, trabajo y empleo entre sus mandantes, con el propósito de garantizar la igualdad de género en el trabajo a nivel nacional.

¹ Se adjunta la circular núm. 564.

I. El mandato de la OIT

5. Desde hace tiempo, el mandato de la OIT ha englobado un compromiso firme respecto a la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Esto se plasma en la adopción de una serie de normas de trabajo, tales como las relativas a la igualdad de remuneración, la discriminación en el empleo y la profesión, y a los trabajadores con responsabilidades familiares. El reconocimiento de la protección de la maternidad en el caso de la mujer trabajadora como requisito básico para promover la igualdad entre hombres y mujeres siempre ha sido una cuestión de primer orden para la OIT. En los últimos decenios, estas normas y la promoción de su ratificación y aplicación se han visto respaldadas por una investigación y una cooperación técnica amplias sobre las cuestiones de igualdad, que han abordado temas relacionados con el acceso de la mujer a los recursos productivos, la forma de generar ingresos para las mujeres pobres y sus familias, la formación y la asistencia a mujeres para crear microempresas y empresas de pequeño tamaño, la organización de mujeres en el sector informal, la segregación de la mujer, la mujer en la gestión de la acción afirmativa, el acoso sexual en el trabajo, etc. Además, se han emitido sistemáticamente una serie de declaraciones de políticas de la OIT en forma de declaraciones, resoluciones y planes de acción para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, como expresión del compromiso de la OIT respecto a la igualdad. En los últimos años, se han realizado esfuerzos considerables en favor de la producción y difusión de información y conjuntos de material pedagógico sobre los derechos de la mujer trabajadora y sobre una serie de cuestiones de género relacionadas con los ámbitos de competencia de la OIT, tales como la negociación colectiva, la seguridad y la salud en el trabajo y la seguridad social. Desde la adopción de la política de asociación activa, se han realizado esfuerzos encaminados a concienciar al personal de la OIT y a los mandantes respecto a las cuestiones de igualdad entre los sexos y a incrementar sus competencias a través de una serie de actividades de formación en materia de género en la sede y en las regiones.
6. Al igual que otras instituciones, en el pasado las actividades de la OIT orientadas a la igualdad entre hombres y mujeres se centraron principalmente en mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Aunque hoy día todavía es válido concentrarse en las mujeres como grupo destinatario para corregir problemas persistentes, surgen inquietudes ante la posibilidad de que este enfoque conduzca a la *marginación* de las mujeres en los programas y proyectos de integración de la OIT, ya que las mujeres tienen una influencia escasa en su diseño y ejecución y sacan poco partido de ellos. Ha habido que esperar a los diez últimos años para presenciar el desarrollo del concepto de *igualdad de género* en la comunidad internacional y en las organizaciones internacionales como la OIT. Así pues, para constituir *programas* de desarrollo se ha recurrido en mayor medida a los intereses, percepciones y a la experiencia tanto de hombres como de mujeres con el fin de que éstas se integren en los programas de desarrollo vigentes.
7. Adoptar una perspectiva de género en la OIT significa centrarse sistemáticamente tanto en las mujeres como en los hombres a la hora de analizar las cuestiones sociales y laborales y planificar y ejecutar programas y actividades. Significa comprender las funciones de hombres y mujeres y sus relaciones en el mundo del trabajo, con miras a entender mejor la complejidad de las diferencias de género en la participación en el mundo del trabajo (tanto en el sector estructurado como en el no estructurado) y las limitaciones y oportunidades en relación con los requisitos de conocimientos y capacidades, condiciones de trabajo, protección social, responsabilidades familiares y adopción de decisiones de orden económico y político.

II. Incorporación de las consideraciones de género en la OIT

Definición

8. «La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en cualquier sector y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.»²
9. Con el propósito de brindar la asistencia debida a los Estados Miembros, la OIT precisa un enfoque más sistemático y un compromiso por parte del personal a todos los niveles. Este enfoque constituye una estrategia adecuada para incrementar la igualdad de género y la eficacia de la contribución de la OIT al desarrollo social y económico. Para incorporar la perspectiva de género a los programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT es necesario realizar un diagnóstico de género y plasmar de forma explícita los resultados al establecer los programas, la definición de objetivos e indicadores, la planificación, la ejecución, la supervisión y la evaluación. La OIT puede recurrir a prácticas presupuestarias y de composición del personal, programas y políticas de formación, procedimientos, directrices e indicadores en los que se tenga en cuenta la perspectiva de género, a fin de incrementar la igualdad de los sexos en el seno de la Organización y en sus actividades entre los mandantes, contribuyendo así a alcanzar los objetivos de la Organización.
10. Cabe recordar que la incorporación de la perspectiva de género no es su objetivo en sí, sino un medio utilizado para alcanzar una meta. Para la OIT, una *estrategia de incorporación del género* es aquella a través de la cual se pretende lograr la igualdad de los sexos en el mundo del trabajo. Esta estrategia también constituye un complemento de la estrategia especial prevista para promover la igualdad entre los sexos. No existe conflicto entre ambas, sino que, por el contrario, las intervenciones especiales en favor de la igualdad entre los sexos son fundamentales para la incorporación de la perspectiva de género, dado que en su punto de mira pueden hallarse sólo las mujeres, las mujeres y los hombres juntos o sólo los hombres, en casos en que así se requiera con el fin de solventar los desequilibrios y desigualdades entre hombres y mujeres. Las medidas de acción positiva, que se centran concretamente en problemas que en la práctica afectan más a las mujeres que a los hombres (tales como la feminización de la pobreza, el acceso al crédito, los contratos flexibles de empleo, el acoso sexual, las responsabilidades familiares y el acceso de las mujeres a los puestos de dirección) también se justifican. Ahora bien, esta tarea ha de emprenderse utilizando un prisma de género con miras a tener en cuenta el contexto de género del problema y examinar las repercusiones de las soluciones propuestas en las mujeres y los hombres. Es una cuestión de opción estratégica, que ha de basarse en un análisis de género de las circunstancias reales de las mujeres y los hombres en un trabajo específico y en los contextos organizativo, comunitario y familiar.

² *Coordinación de las políticas y actividades de los organismos especializados [...] incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas.* Proyecto de conclusiones convenidas, Consejo Económico y Social, 14 de julio de 1997, párrafo 4.

III. La necesidad de un Plan de acción de la OIT sobre la incorporación de la perspectiva de género

11. En los últimos años, la OIT ha realizado esfuerzos para poner en marcha el proceso de incorporación de la perspectiva de género, y se han organizado actividades de formación en materia de género dirigidas al personal y a los mandantes. No obstante, el enfoque, de algún modo *ad hoc*, que la Oficina ha dado a las cuestiones de género, ha limitado el papel de la OIT a la hora de promover este tema y llevar a cabo actividades importantes al respecto en el mundo del trabajo. Con el fin de respaldar las acciones ya emprendidas, es necesario que se institucionalice la incorporación de la perspectiva de género. Se precisan recursos adecuados para el seguimiento con miras a hacer llegar las oportunidades de creación de capacidades a todo el personal de la sede y de las oficinas exteriores, dotándolos así de los conocimientos teóricos y del saber práctico necesarios para garantizar la incorporación efectiva de las cuestiones de género en su trabajo cotidiano. La creación de metodologías e instrumentos específicos para los ámbitos de competencia de la OIT también constituye un aspecto esencial del desarrollo.
12. Ahora que el género constituye una cuestión que figura en múltiples ámbitos de los programas y políticas de la OIT, ello ha de armonizarse con los cambios en las orientaciones y prácticas para establecer un consenso y efectuar la rendición de cuentas. Esta es la base a partir de la cual se ha elaborado el Plan de acción sobre la integración de la perspectiva de género, concebido con miras a garantizar que se han establecido los mecanismos y disposiciones adecuados de manera que la dimensión de género impregne e inspire todas las actividades de la OIT, y que todo el personal disponga de competencias en cuestiones de género y pueda responder con mayor eficacia a las demandas crecientes expresadas por los mandantes de que se cuente con competencias especializadas en este terreno.

IV. Aspectos principales

13. Se han llevado a cabo consultas continuas sobre el Plan de acción para la integración de la perspectiva de género que se adjunta a continuación. Se podrá consultar en el Intranet de la OIT, y todos los miembros del personal han sido invitados a comunicar sus propuestas para una posible mejora. Asimismo, se está elaborando un calendario detallado de las primeras fases de su ejecución. Las actividades de creación de capacidades encaminadas a prestar asistencia al personal de todos los niveles, tanto de la sede como de las oficinas exteriores, con el propósito de poner en práctica una estrategia de incorporación de la perspectiva de género constituyen un componente clave de este Plan. Su ejecución será un proceso de experimentación, exploración y adaptación. Se alientan las disposiciones y los enfoques creativos relacionados con el contexto de la OIT.
14. El Plan de acción facilita un marco para crear actividades y programas básicos y coherentes sobre el género en cada ámbito de objetivos estratégicos. La tarea más urgente es garantizar la integración sistemática de una perspectiva de género en la concepción y la ejecución del Programa y Presupuesto para 2000-2001, y, especialmente, en el plan estratégico a más largo plazo de la Oficina, que llegará a su fin en septiembre del 2000. La consignación de fondos del presupuesto ordinario y la asignación de fondos extrapresupuestarios a la incorporación de las consideraciones de género y a las actividades específicas en la materia son esenciales para una integración eficaz de la perspectiva de género.
15. Estos son los principales aspectos del Plan de acción:

1. Declaración de políticas del Director General sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género

16. El objetivo de la Declaración es reforzar el consenso y la comprensión firmes respecto al compromiso de la OIT con la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género en el seno de la Oficina. En ella se describen los beneficios y requisitos de la política en lo que concierne al mandato de la OIT y la responsabilidad hacia los mandantes. Según lo estipulado en la declaración de políticas, todos los miembros del personal y, en especial, los directivos, son responsables de la incorporación de la perspectiva de género. Mediante esta política, la principal responsabilidad con respecto a la incorporación de las consideraciones de género se transfiere de los centros de coordinación encargados de las cuestiones de género y los especialistas en esta materia a los altos directivos.

2. Incorporación de las consideraciones de género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo

17. El objetivo es crear un contexto que permita llevar a la práctica el compromiso de la OIT respecto a la igualdad entre los sexos. Es necesario que la Oficina de Igualdad de Género goce de solidez y cuente con el personal adecuado para coordinar y promover esta estrategia. Todos los sectores que se hallan en la sede y en las oficinas exteriores tendrán que adoptar las disposiciones oportunas para conseguir que la incorporación de las consideraciones de igualdad de género sean las que convengan a cada ámbito técnico específico. Han de definirse las funciones de los expertos en materia de género y las de los centros de coordinación en la materia.

18. Aunque cada sector ha de ocuparse de las modalidades del equipo de género, se espera que surja una disposición institucional colegiada que aliente el trabajo en equipo y la comunicación horizontal entre los expertos y los centros de coordinación en cuestiones de género y otros especialistas técnicos. El objetivo del Plan es constituir un importante colectivo de especialistas en materia de género en la OIT, con el fin de aplicar programas de forma eficaz.

19. Además, un equipo transectorial de asesoramiento en materia de género, junto con la Oficina de Igualdad de Género y especialistas y expertos en cuestiones de género, se reunirán de forma periódica y facilitarán un análisis global de las cuestiones de género en toda la Organización y en sus sectores. Se espera que este equipo de asesoramiento desempeñe una función capital a la hora de crear sinergias entre los distintos programas y actividades relacionados con la igualdad entre los sexos, determinar qué cuestiones requieren atención especial y mejorar la coordinación.

3. La creación de capacidades

20. El objetivo es garantizar que todo el personal de la OIT disponga de las capacidades necesarias para incorporar el compromiso con la igualdad entre los sexos y facilitar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como al público en general, servicios donde se tenga en cuenta la cuestión del género. A fin de contribuir a que el personal adquiera las competencias necesarias, se ofrecerán actividades de creación de capacidades, entre ellas actividades de concienciación, análisis de cuestiones de género y planificación en esta materia en los principales ámbitos técnicos de cada sector estratégico. Estas actividades irán acompañadas de la creación de instrumentos para la

incorporación de las consideraciones de género, tales como directrices, listas de control, metodologías e indicadores específicos para cada ámbito estratégico.

4. La incorporación de las consideraciones de igualdad entre los sexos en las actividades de la OIT

21. El objetivo es garantizar que en la práctica las cuestiones de género se integran en múltiples ámbitos de las actividades de la OIT. En el Plan se propone un sistema para rendir cuentas, a fin de garantizar una asignación adecuada de los fondos, gestión de gastos y resultados con respecto a la integración del género en todos los ámbitos de la creación y ejecución de políticas y programas, entre ellos la cooperación técnica.
22. Un elemento clave es la elaboración de datos estadísticos desglosados por sexo en todos los programas y proyectos, con el propósito de hacer hincapié en los ámbitos en los que existen desigualdades entre hombres y mujeres y generar respuestas con perspectiva de género en la planificación y la ejecución. Se espera que este proceso de incorporación de la perspectiva de género sirva para mejorar las competencias de la OIT en materia de género en los cuatro ámbitos estratégicos. La coordinación, la comunicación y la divulgación de información son fundamentales para garantizar la visibilidad y una imagen fidedigna de la OIT a la hora de trabajar con los mandantes y de obtener fondos extrapresupuestarios. En el Plan también se contempla la creación de mecanismos de supervisión y procedimientos presupuestarios, así como el establecimiento y la utilización eficaz de estrategias y herramientas de información y comunicación. Todos estos elementos son fundamentales y constituyen la base para lograr todos los objetivos del Plan.

5. Recursos humanos y política de personal con perspectiva de género

23. El objetivo es garantizar que en la política de recursos humanos se tiene en cuenta la perspectiva de género y que en el personal de la Organización existe un equilibrio entre los sexos. El Plan refleja el compromiso de alcanzar un equilibrio entre los sexos en todos los puestos de la categoría de los servicios orgánicos. En el Plan se propone que se fijen objetivos adecuados en cada grado de cara a la contratación, la movilidad interna y la promoción. Incrementar la proporción de mujeres en los puestos de plantilla y directivos es un pequeño paso para reducir la desigualdad entre los sexos, pero no garantiza que la perspectiva de género vaya a incorporarse a los programas y políticas. Ahora bien, un grupo importante de mujeres, especialmente en puestos de gran responsabilidad, ayudará a transformar la cultura de la Organización y a crear, por consiguiente, un medio más propicio para la integración de las consideraciones de género. La Organización aumentará su credibilidad a la hora de asesorar a los Estados Miembros y a otros mandantes si el compromiso con la igualdad entre los sexos se refleja en su estructura interna. El Plan engloba la creación de medidas de acción positiva para mejorar el equilibrio entre los sexos, especialmente en los puestos directivos y administrativos. El Plan de acción también propone que se adopten programas de formación para impulsar las carreras de los funcionarios, tanto hombres como mujeres y promover en la OIT un medio ambiente de trabajo compatible con la vida familiar y donde se tenga en cuenta la perspectiva de género.

V. La ejecución: un enfoque progresivo

24. Los objetivos del Plan, los principales resultados y sus actividades más destacadas figuran en los recuadros adjuntos, para una fácil referencia. Estos pueden considerarse hitos en la senda hacia la institucionalización de la incorporación de las consideraciones de género en

la OIT. Uno de los primeros pasos fue la emisión, a finales de 1999, de una declaración de políticas en la que se facilitaba orientación sobre la estrategia a seguir para integrar las cuestiones de género, reafirmar el compromiso con el logro de la igualdad entre los sexos y clarificar las responsabilidades ³.

25. La creación de equipos de género y otras disposiciones institucionales, que ya se habían emprendido en 1999, constituye otro paso inicial que es básico para facilitar el proceso en curso de integración del género en las actividades de los sectores. A principios del 2000, los sectores deberían ser capaces de establecer acuerdos relativos al papel de la sede, y hacia finales del mismo año se espera que estos sectores hayan concluido acuerdos en lo que concierne a las oficinas exteriores. En el curso del año 2000, establecer las funciones y responsabilidades, entre ellas la responsabilidad administrativa y la creación de indicadores, formará parte de este proceso.
26. El desarrollo de las capacidades del personal para aplicar la incorporación de las consideraciones de género en su trabajo es una prioridad fundamental con miras a alcanzar los objetivos del Plan. Durante la segunda mitad de 1999 se ha podido llevar a cabo una serie de actividades de creación de capacidades en la sede, y en cierta medida en las oficinas exteriores, gracias a los fondos disponibles. Esto tendrá que proseguirse y extenderse a todos los sectores, tanto en la sede como en el exterior, y el período 2000-2001 tendrá una importancia capital a este respecto. Mejorar las metodologías de formación de la OIT basándose en la experiencia del desarrollo de capacidades en distintos sectores constituirá parte del proceso y contribuirá a nuestra base de conocimientos para trabajar con los mandantes.
27. El desarrollo de capacidades irá acompañado por la creación de metodologías para realizar análisis de género y una evaluación de las repercusiones del género, y utensilios, tales como listas de control para apoyar a los funcionarios y a los mandantes en sus esfuerzos por promover la igualdad entre los sexos. Esta empresa llevará más tiempo, pero a finales del bienio 2000-2001 la OIT debería disponer de una serie de instrumentos específicos que serían utilizados por la mayor parte del personal.
28. El equilibrio entre los sexos del personal y la igualdad de oportunidades y trato en el desarrollo de la carrera profesional también contribuyen a fortalecer la perspectiva de género en las tareas de la OIT. El año 2000 gozará de especial importancia ya que en este momento se sentarán las bases de los procedimientos y se establecerán las prácticas que los fomentarán.
29. Los esfuerzos coordinados en todos estos ámbitos están encaminados a apoyar y fortalecer la capacidad de la Oficina y, por consiguiente, la labor de los mandantes de la OIT en el ámbito de la igualdad entre los sexos de forma inminente y a largo plazo. Generar y compartir conocimientos y ejecutar programas con perspectivas de género es un desafío en curso. En el centro del Plan se halla el propósito de lograr que la base de conocimientos de la OIT, sus servicios y sus tareas de fomento reflejen fielmente las realidades de la experiencia de hombres y mujeres y sus necesidades estratégicas de género, mejorando así la calidad del trabajo de la OIT.
30. El marco cronológico es aproximadamente de dos años, aunque muchas cuestiones proseguirán en el próximo bienio. El Plan se evaluará cada seis meses y se procederá a su revisión. Se establecerán planes detallados de ejecución de seis meses, el primero de los cuales irá de enero a junio del 2000. En los planes se indicará quién realizará cada

³ Véase el apéndice II.

actividad y en qué marco cronológico. Puesto que muchos puntos engloban diversas secciones, se determinará cuál es la principal. Mediante los indicadores que se establecerán durante este período se evaluarán los avances realizados. Los indicadores ya elaborados para el programa 2000-2001 de la Oficina de Igualdad de Género pueden servir de guía, ya que en gran parte del mandato de la Oficina se contempla el apoyo y la coordinación de la ejecución del Plan de acción a través de la OIT.

Ginebra, 11 de febrero de 2000.

Apéndice II

[insertar la circular 564]

Apéndice I

Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT

Cinco ámbitos clave para obtener resultados

1. La declaración de políticas sobre la incorporación de las consideraciones de género
2. La integración de la perspectiva de género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo
3. La creación de capacidades para integrar las cuestiones de género
4. La incorporación de las consideraciones de género en la labor de la OIT
5. El desarrollo de recursos humanos teniendo en cuenta el género

Principales resultados	Principales actividades	Secciones responsables	Marco cronológico
1. Ambito clave de resultados: declaración de políticas sobre la incorporación de las consideraciones de género — políticas de la OIT y Plan de acción sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género en la OIT			
Objetivo: alcanzar un consenso firme entre todo el personal y los mandantes con respecto al compromiso de la OIT con la igualdad entre los sexos, a través de la incorporación de la perspectiva de género			
1.1. La adopción y aplicación del Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género en la OIT	1.1.1. Formular, divulgar, debatir, revisar y aprobar la Declaración de políticas y el Plan de acción	— Director General y alta dirección — Oficina de Igualdad de Género	Noviembre de 1999
2. Ambito clave de resultados: la incorporación de las consideraciones de género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo			
Objetivo: crear un contexto donde se tenga en cuenta el género con miras a incorporar las consideraciones de género			
2.1. La elaboración de acuerdos institucionales específicos sobre la integración de la perspectiva del género en la sede y en las oficinas exteriores a distintos niveles:	2.1.1. Definir las funciones y responsabilidades en la Sede y en el exterior, con miras a incrementar la capacidad de la Oficina para coordinar, apoyar y abogar por una estrategia de integración de la perspectiva de género	— Directores Ejecutivos — Directores Regionales — Programas Infocus — Departamentos	De diciembre de 1999 a junio de 2000, para la sede y hasta diciembre de 2000 para las regiones

Principales resultados	Principales actividades	Secciones responsables	Marco cronológico
<ul style="list-style-type: none"> a) la Oficina de Igualdad de Género b) el equipo de género de cada sector c) el equipo transectorial de asesoramiento en materia de género d) los especialistas en el género y los equipos de género de las regiones 		<ul style="list-style-type: none"> — Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) — CODEV — Equipos de género — Oficina de Igualdad de Género 	
<p>2.2. Los nuevos cambios en la organización tienen en cuenta la perspectiva de género</p>	<p>2.2.1. Mejorar el equilibrio entre los sexos en la nueva estructura en la sede y en las oficinas exteriores</p> <p>2.2.2. Incorporar las funciones y responsabilidades de los directivos y del personal en general con respecto al género en las descripciones de los puestos, la asignación de tareas y los planes de desarrollo personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Gestión — Desarrollo de los recursos humanos — Sectores/Equipos de género — Estructura exterior/Equipos de género — Desarrollo de los recursos humanos — Oficina de Igualdad de Género 	<p>De 1999 en adelante</p> <p>2000</p>
<p>3. Ambito clave de resultados: la creación de capacidades con miras a integrar la perspectiva de género</p> <p>Objetivo: lograr que la OIT como institución y el personal de la OIT a título individual, puedan integrar las cuestiones de género y facilitar servicios a los mandantes en los que se tenga en cuenta la perspectiva de género.</p>	<p>3.1. El diseño y la ejecución de un programa de creación de capacidades de carácter general sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género dirigido al personal y a los directivos de la OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Equipos de género y equipo de asesoramiento en materia de género — Equipos regionales de género — Oficina de Igualdad de Género — Desarrollo de los recursos humanos — Turín 	<p>En curso</p>
	<p>3.1.1. Determinar las necesidades y diseñar, ejecutar y evaluar un programa de desarrollo de capacidades en lo relativo al género dirigido al personal de la OIT a todos los niveles, tanto en la sede como en las oficinas exteriores</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Equipos de género — Equipos regionales de género — Oficina de Igualdad de Género — Turín 	<p>De noviembre de 1999 en adelante</p>
	<p>3.1.2. Actualizar y elaborar materiales de formación relativos a los ámbitos técnicos de los cuatro objetivos específicos, tanto para el personal de la OIT como para los mandantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Equipos de género — Equipos regionales de género — Oficina de Igualdad de Género — Turín 	
	<p>3.1.3. Organizar talleres de consulta anuales sobre el género dirigidos a equipos de género y a especialistas en este tema en la Sede y en las oficinas exteriores, centrándose en una revisión estratégica, en la aplicación y en las capacidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Oficina de Igualdad de Género — Equipos de género — Desarrollo de los recursos humanos — Turín 	<p>En curso</p>

Principales resultados	Principales actividades	Secciones responsables	Marco cronológico
4. Ambito clave de resultados: la incorporación de las consideraciones de género a la labor de la OIT	Objetivo: incorporar el género de forma eficaz, de manera que pase a ser una cuestión presente en diversos ámbitos de la labor de la OIT		
4.1. La constitución de nuevos marcos con perspectiva de género para el análisis de los mercados de trabajo y la formulación de políticas	4.1.1. Aplicar sistemáticamente análisis de género en el diseño, la planificación, la ejecución y la evaluación de los programas de la OIT que comprenden la investigación, la promoción de normas, la cooperación técnica y la difusión de información	<ul style="list-style-type: none"> — Sectores: sede y oficinas exteriores — Programas InFocus — Equipo de asesoramiento sobre cuestiones de género — Equipos de género — Oficina de Igualdad de Género 	De enero de 2000 en adelante
4.2. La expansión de la base de conocimientos sobre cuestiones de género en relación con los principios y derechos en el trabajo, el empleo y los ingresos, la protección social y el diálogo social, y la mejora de la calidad de los productos, servicios y actividades de concienciación de la OIT	4.2.1. Ampliar y utilizar plenamente la base de conocimientos sobre cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo, basándose en la investigación aplicada, el acopio de las prácticas más adecuadas y las lecciones extraídas de la cooperación técnica	<ul style="list-style-type: none"> — Sectores: sede y oficinas exteriores — InFocus — Equipo de asesoramiento sobre cuestiones de género — Equipos de género — Oficina de Igualdad de Género 	Diciembre de 2000
4.3. El establecimiento de mecanismos para garantizar que las cuestiones de género se incorporan a la planificación, programación, ejecución, supervisión y evaluación de la labor de la OIT en la sede y en las oficinas exteriores	4.3.1. Incluir las cuestiones de género como punto destacado en el orden del día de las reuniones de los administradores principales y de los directores regionales, así como en las reuniones de programación: los especialistas en materia de género participan cuando esto es oportuno	<ul style="list-style-type: none"> — Dirección — Directores regionales — CODEV — Oficina de Igualdad de Género/Especialistas en cuestiones de género 	De noviembre de 1999 en adelante
	4.3.2. Introducir procedimientos, entre ellos el análisis de las repercusiones del género, a fin de garantizar que los programas y proyectos de cooperación técnica tienen en cuenta la perspectiva de género, especialmente en relación con la determinación de objetivos, resultados, actividades e indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Sectores/Equipos de género — Estructura exterior/Equipos de género — PROGRAM — CODEV — Oficina de Igualdad de Género 	De noviembre de 1999 en adelante
	4.3.3. Realizar verificaciones bienales de las cuestiones de género en los programas de la OIT y transmitir los resultados al Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> — Consultor externo (Oficina de Igualdad de Género, equipo de asesoramiento sobre cuestiones de género, PROGRAM, CODEV y equipos de género participantes) 	2001

Principales resultados	Principales actividades	Secciones responsables	Marco cronológico
4.4. La elaboración de instrumentos y directrices para integrar la perspectiva de género	4.4.1. Incrementar los conocimientos sobre la incorporación de las consideraciones de género al mundo del trabajo y diseñar listas de control sobre la integración de la perspectiva de género en referencia a los ámbitos de competencia de la OIT	<ul style="list-style-type: none"> — Sectores — Programas InFocus — Departamentos — PROGRAM — Oficina de Igualdad de Género 	2000-2001
	4.4.2. Crear indicadores de la incorporación de las consideraciones de género para realizar una supervisión y una evaluación, así como metodologías para valorar las repercusiones del género	<ul style="list-style-type: none"> — PROGRAM — CODEV — Equipos de género sectoriales, equipos de género regionales — Equipo de asesoramiento sobre cuestiones de género — Oficina de Igualdad de Género 	De enero de 2000 en adelante
	4.4.3. a) garantizar que todas las bases de datos de la OIT, entre ellas las que corresponden a los proyectos de cooperación técnica, tienen en cuenta la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> — CODEV — STAT — PROGRAM — Sectores 	Hasta diciembre de 2000
	b) crear, recabar y divulgar datos desglosados por sexo	<ul style="list-style-type: none"> — Estructura exterior — BIBL — Equipo de asesoramiento sobre cuestiones de género — Oficina de Igualdad de Género 	Hasta diciembre de 2000
	4.4.4. Publicar directrices sobre la utilización de un lenguaje con una perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> — Oficina de Igualdad de Género — RELCONF — Equipo de asesoramiento sobre cuestiones de género — Consultor 	Hasta diciembre de 2000
4.5. La creación y puesta en marcha de un programa general de información y comunicación que abarque la sede, las oficinas exteriores y los mandantes	4.5.1. Desarrollar aún más y actualizar frecuentemente un sitio en la Red de la OIT sobre el género y publicar un boletín de forma periódica	<ul style="list-style-type: none"> — Oficina de Igualdad de Género — Sectores: sede y oficinas exteriores — CODEV 	En curso
	4.5.2. Recabar y difundir información anualmente sobre la participación de las mujeres y los hombres en las reuniones de la OIT, y crear una base de datos	<ul style="list-style-type: none"> — RELCONF — Sectores: sedes y oficinas exteriores — Oficina de Igualdad de Género — Turín 	En curso

Principales resultados	Principales actividades	Secciones responsables	Marco cronológico
	4.5.3. Garantizar que en todos los documentos y publicaciones principales de la OIT distribuidos o vendidos a los mandantes y al público se refleja una perspectiva de género	— Sectores: sedes y oficinas exteriores — Equipos de género — PUBL — RELCONF	2000
	4.5.4. Organizar mesas redondas y debates sobre cuestiones de género con oradores principales internos y externos	— Oficina de Igualdad de Género en colaboración con los sectores de la sede y las oficinas exteriores	De noviembre de 1999 en adelante
5. Ambito clave de resultados: recursos humanos y política de personal con perspectiva de género			
	Objetivo: conseguir que las políticas de recursos humanos de la OIT tengan en cuenta la perspectiva de género y logre un equilibrio al respecto		
5.1. Diseñar y poner en práctica una serie de medidas encaminadas a alcanzar un equilibrio en materia de género (las Naciones Unidas fijaron un objetivo de 50/50) en la categoría de servicios orgánicos y superiores	5.1.1. Fijar objetivos adecuados según el grado para la contratación, la movilidad interna y la promoción	— Desarrollo de los recursos humanos — Directores de programas o sectores	2000
	5.1.2. Diseñar y aplicar medidas de acción positivas con miras a incrementar el número de mujeres en los puestos directivos	— Desarrollo de los recursos humanos	2000
	5.1.3. Evaluar las implicaciones de género de la política de movilidad y diseñar y aplicar medidas para facilitar la movilidad tanto de hombres como de mujeres	— Desarrollo de los recursos humanos — Sindicato del personal	2000-2001
5.2. Introducción de mecanismos y planes para facilitar la igualdad de trato de hombres y mujeres en el desarrollo de la carrera profesional	5.2.1. Evaluar y adaptar los programas de formación con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en lo que a opciones de carrera profesional se refiere	— Desarrollo de los recursos humanos — Oficina de Igualdad de Género	2000
	5.2.2. Revisar y adaptar los procedimientos de selección, clasificación laboral y valoración de resultados y crear un sistema de incentivos para garantizar la igualdad en materia de género	— Desarrollo de los recursos humanos	2000
5.3. La creación de un puesto a tiempo completo de funcionario de igualdad en el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos	5.3.1. Nombrar a un funcionario de igualdad y definir sus atribuciones	— Director General — Desarrollo de los recursos humanos	2000

Principales resultados	Principales actividades	Secciones responsables	Marco cronológico
5.4. El establecimiento y la puesta en marcha de condiciones de trabajo compatibles con la vida familiar y con una perspectiva de género	5.4.1. Revisar las disposiciones y prácticas en lo que concierne a la licencia y asistencia para el cuidado de los hijos y a la licencia de maternidad, paternidad y parental	— Desarrollo de los recursos humanos — Sindicato del personal	Hasta septiembre de 2000
	5.4.2. Revisar la circular en vigor sobre el acoso sexual, introducir procedimientos especiales para los demandantes y proporcionar formación y asesoramiento	— Desarrollo de los recursos humanos — JUR — Sindicato del personal	Hasta junio de 2000