



SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Primera auditoría de género de la OIT

Los miembros de la Comisión recordarán que, en su reunión de noviembre de 2002, tuvieron ante sí un documento sobre esta cuestión (GB.285/ESP/7/1). Se decidió entonces que esta cuestión se examinaría durante la presente reunión. El documento original se adjunta al presente documento, para su estudio por la Comisión.

Ginebra, 14 de enero de 2003.



SEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Otras cuestiones**Primera auditoría de género de la OIT**

1. La primera auditoría de género de la OIT, que también fue la primera auditoría participativa en el sistema de las Naciones Unidas, se llevó a cabo del 1.º de octubre de 2001 al 30 de abril de 2002, en un total de 15 unidades de trabajo en la sede y en oficinas exteriores. La auditoría figuraba en el *Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT*, que se presentó al Consejo de Administración en marzo de 2000. En el sitio de Internet de los Instrumentos para la igualdad de género (www.ilo.org/gender) se pueden consultar el informe final de la auditoría, sus conclusiones y recomendaciones, en inglés. El informe está estructurado a grandes rasgos en torno a los ámbitos clave de resultados del Plan de acción. Al informe se adjunta un resumen del informe final y un resumen de recomendaciones del informe final de la primera auditoría de género de la OIT de 2001-2002. Las traducciones del informe al francés y al español estarán disponibles oportunamente.

Objetivo de la primera auditoría de género de la OIT

2. El principal objetivo de la auditoría de género era promover el aprendizaje institucional en los ámbitos personal, de unidades de trabajo y de la Oficina acerca del modo en que se pueden integrar eficazmente las consideraciones de género en las políticas, programas y estructuras de la Oficina. Esto incluía también evaluar en qué medida se está institucionalizando la política de la OIT sobre la incorporación de las cuestiones de género.

En julio de 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de incorporación de las consideraciones de género como sigue:

«La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.»

3. En la auditoría se utilizó una metodología participativa de autoevaluación, elaborada por el Centro de Formación sobre Igualdad de Género y Desarrollo, que tiene su sede en los Países Bajos, y adaptada para la OIT. En el proceso de la auditoría de género, los equipos de facilitadores, integrados por tres o cuatro personas, trabajaron unas dos semanas en cada unidad de trabajo. Durante ese tiempo, los equipos estudiaron los documentos de las unidades de trabajo, organizaron seminarios con personal profesional y de apoyo, y redactaron un informe en el que se resumían las conclusiones y recomendaciones. Un consultor externo también realizó un examen documental global de los documentos de políticas, las publicaciones insignia y otros documentos de la OIT.

Metodología

4. La metodología utilizada para realizar la auditoría se basó en el pensamiento actual sobre las cuestiones de género y el cambio institucional. En ella se da importancia a la organización del aprendizaje, al hecho de que tanto los hombres como las mujeres son actores esenciales en el cambio social e institucional, al reconocimiento de que las autoevaluaciones cualitativas deberían tener en cuenta tanto los datos objetivos como las percepciones subjetivas cuando se trata de entender factores tangibles e intangibles, hechos e interpretaciones, y a que el ciclo de aprendizaje adulto empieza cuando los participantes comparten sus experiencias y reflexionan sobre ellas con objeto de lograr la conceptualización general de un problema y encontrar soluciones al respecto.
5. Esta metodología participativa se puso en práctica en seminarios o reuniones por medio de ejercicios descritos detalladamente en el *Manual de la Auditoría de Género*; todos los ejercicios tenían por objeto fomentar la reflexión y la discusión, así como reunir información sobre diferentes cuestiones organizativas.

Marco conceptual

6. El marco conceptual y estructural de la auditoría de género englobaba 12 elementos clave:
 - 1) Las cuestiones de género actuales, los debates sobre la igualdad de género y la relación de la OIT con los mecanismos nacionales en materia de género y las organizaciones de mujeres en el contexto en que se aplica el programa;
 - 2) La integración de la igualdad de género como cuestión transversal de los objetivos estratégicos y el programa y presupuesto de la OIT;
 - 3) La incorporación de las cuestiones de género en la aplicación de programas y actividades de cooperación técnica;
 - 4) La experiencia y competencia existentes en materia de género, y la creación de capacidad al respecto;
 - 5) La información y la gestión de los conocimientos sobre cuestiones de género;
 - 6) Los sistemas e instrumentos en uso para rendir cuentas, controlar, informar y evaluar los logros en materia de igualdad de género;
 - 7) La elección de organizaciones asociadas (incluidas las relaciones con los mandantes);
 - 8) La política de igualdad de género de la OIT como queda reflejada en los productos y la imagen pública de la OIT;

- 9) La toma de decisiones relativa a la incorporación de las cuestiones de género en la OIT;
 - 10) La contratación de personal y los recursos humanos en lo que respecta al equilibrio entre los géneros y a las políticas que respetan ese equilibrio;
 - 11) La cultura institucional y sus repercusiones en la igualdad de género, y
 - 12) La percepción de los logros en materia de igualdad de género.
7. Estos 12 elementos constituyeron un hilo conductor en toda la auditoría de género que permitió vincular el examen documental global con el estudio de los documentos de las unidades de trabajo y los seminarios realizados en ese ámbito. Sirvieron además de directrices para redactar los informes sobre las auditorías de las unidades de trabajo, así como de base para poder determinar las «prácticas óptimas» en lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género.

Proceso participativo

8. En cada una de las 15 auditorías de las unidades de trabajo se estudiaron los documentos internos y públicos más importantes de las unidades de trabajo, se celebraron seminarios participativos de uno o dos días y se realizaron entrevistas con los directores de las unidades, los puntos focales para las cuestiones de género y, en algunos casos, otros miembros del personal. También se celebraron reuniones de intercambio de información al final de cada auditoría, con objeto de examinar las conclusiones del equipo de facilitadores con toda la unidad de trabajo. Con miras a formarse una idea de los resultados logrados por la OIT con respecto a la promoción de la igualdad de género, los equipos de facilitadores de las auditorías realizadas en el terreno se reunieron con los mandantes tripartitos, representantes de asociados en la aplicación de políticas de género, asociaciones de mujeres y/o unidades encargadas de las cuestiones de género de otros organismos de las Naciones Unidas. En Jordania, el Ministro de Trabajo recibió al equipo de facilitadores y en Camerún, el equipo correspondiente se reunió con los Ministros para la Promoción de la Condición de la Mujer, Asuntos Sociales y Trabajo, y de Empleo y Seguridad Social.

Examen documental global

9. El examen documental global abarcó una amplia gama de documentos, incluida documentación sobre los mecanismos de formulación de políticas y presupuestación estratégica, de seguimiento y evaluación que se aplican en toda la Oficina, y sobre los recursos humanos. También se analizaron algunas publicaciones y material interno de los cuatro sectores técnicos. En el marco del examen se celebraron entrevistas con altos funcionarios de la OIT, y se tomaron en consideración los procesos clave como la presupuestación estratégica, la elaboración de estadísticas e indicadores, y el desarrollo de los recursos humanos.

Reunión del Equipo de Dirección sobre la auditoría de género

10. El 15 de junio de 2002, el Equipo de Dirección examinó, junto con los directores regionales presentes, las conclusiones y recomendaciones de la auditoría. Llegaron a la conclusión de que la auditoría había sido un ejercicio útil y una oportunidad para ampliar la comprensión en todos los niveles de la Organización no sólo con respecto a la igualdad

de género, sino también a muchas otras cuestiones. El Equipo de Dirección reconoció que la voluntad política era esencial para lograr la incorporación de las cuestiones de género y promover la igualdad de género en la labor de la OIT. Sin embargo, esto tenía que complementarse con el aporte de los recursos humanos y financieros, dado que habían faltado incentivos para abordar las cuestiones de género.

11. El Equipo de Dirección declaró que las cuestiones de género debían formar parte de todo el proceso de seguimiento y evaluación del marco estratégico de la OIT. Era necesario incorporar los objetivos en materia de igualdad de género en los objetivos fijados en todos los niveles. Esto abarcaba también la labor relacionada con los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. El Equipo de Dirección hizo hincapié en que era esencial contar con indicadores de impacto. El Equipo reconoció asimismo que ya se habían tomado algunas medidas en este ámbito en el marco del programa y presupuesto, pero que aún quedaba mucho por hacer.
12. El Equipo de Dirección suscribió las conclusiones de la auditoría, según las cuales, en términos de capacidad, un número creciente de funcionarios en toda la Oficina era cada vez más consciente de los problemas relacionados con las cuestiones de género – aunque muchos aún no habían tomado conciencia de ello. Era necesaria una base sólida de recursos humanos: altos directivos comprometidos, especialistas competentes en cuestiones de género y puntos focales para estas cuestiones con el fin de respaldar los esfuerzos generales. También era necesario contar con un plan integrado para mejorar el equilibrio de género en la Oficina.

Interés internacional por la auditoría de género de la OIT

13. Se ha manifestado un gran interés por la puesta a prueba del enfoque participativo utilizado en la primera auditoría de género de la OIT; la Oficina para la Igualdad de Género está recibiendo cada vez más solicitudes del informe final. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas, y la Directora de la División para el Adelanto de la Mujer, han hecho llegar sus felicitaciones. También han manifestado interés por la metodología utilizada para acelerar el proceso de incorporación de las consideraciones de género en el sistema de las Naciones Unidas. El Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la OCDE ha invitado a la Oficina a compartir su experiencia con respecto a la auditoría de género, al igual que otros grupos, incluido el Consejo Estadounidense de Acción Voluntaria Internacional (InterAction). Se ha pedido a la Oficina que haga una presentación sobre la auditoría en la próxima reunión de la Red interinstitucional sobre las mujeres y la igualdad de género, que se celebrará en Nueva York en febrero de 2003.

Medidas futuras

14. Sobre la base de lo que se ha logrado y aprendido con la primera auditoría de género de la OIT, la Oficina seguirá llevando a cabo auditorías participativas en 2003, en respuesta a nuevas solicitudes de unidades de trabajo de la sede y de las regiones. No obstante, se desplegarán más esfuerzos para ayudar a los mandantes a consolidar su capacidad de poner en práctica la estrategia relativa a la incorporación de las consideraciones de género con miras a lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Para este fin, se han formulado propuestas de proyectos para lograr mayores recursos. Las experiencias del proyecto piloto titulado *Mejora de la capacidad de los mandantes de la OIT para integrar las cuestiones de género*, que se está poniendo en práctica actualmente en cuatro países, y otras prácticas

óptimas en este ámbito serán ampliamente divulgadas entre los mandantes. Se invertirán más recursos humanos y financieros en la elaboración de instrumentos y manuales prácticos y fáciles de usar destinados a facilitar los esfuerzos para promover la integración de las consideraciones de género con miras a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Ginebra, 26 de septiembre de 2002.

Anexo I

Resumen del informe final

Antecedentes

La inclusión de las cuestiones de género como inquietud transversal en el Marco de políticas y estrategias para el período 2002-2005 ha tenido repercusiones positivas en la toma de conciencia del personal y los mandantes de la OIT con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres como objetivo crucial para el Programa de Trabajo Decente.

La voluntad política para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en los niveles más altos de dirección es esencial para que la OIT se sitúe a la cabeza de la comunidad internacional como defensora de la igualdad de género. La Circular y el Plan de Acción de 1999 sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT, del Director General, son instrumentos esenciales. En ellos se exponen las medidas que han de tomarse para garantizar que se tenga en cuenta la igualdad de género en los programas y que se cuente con los mecanismos institucionales necesarios para respaldar la estrategia de incorporación de las cuestiones de género y asignar responsabilidades. Ya se ha mencionado a la OIT como ejemplo de prácticas óptimas en el marco de la familia de las Naciones Unidas en cuanto a la incorporación de las cuestiones de género en su programa y presupuesto. La OIT adquirió mayor notoriedad en el seminario interinstitucional sobre la elaboración de presupuestos teniendo en cuenta las cuestiones de género, que se llevó a cabo en la sede de la OIT en Ginebra, en noviembre de 2001. La auditoría de género participativa de la OIT es la primera de este tipo que se realiza en el sistema de las Naciones Unidas, y la metodología que se ha utilizado suscita mucho interés.

La primera auditoría de género de la OIT se llevó a cabo para evaluar los progresos logrados y, así, establecer un punto de referencia con respecto a la incorporación de las cuestiones de género en la Oficina. La auditoría tuvo un carácter participativo con objeto de potenciar al máximo el aprendizaje institucional sobre cómo incorpora las cuestiones de género en la labor de la OIT. La auditoría de género comprendió dos elementos importantes: 1) auditorías de género participativas en 15 unidades de trabajo en el terreno y en la sede, y 2) un examen documental global de las publicaciones y documentos esenciales de la OIT. Durante el período de auditoría, se analizaron 750 publicaciones y documentos internos. En los seminarios y entrevistas que se llevaron a cabo participaron unas 450 personas: miembros del personal, mandantes, asociados en la puesta en práctica de las políticas de género y organizaciones de mujeres. Si bien la proporción total de hombres y mujeres miembros del personal estaba bastante equilibrada, entre los demás participantes había casi un 20 por ciento más de mujeres que de hombres. Treinta y un miembros voluntarios del personal, de los cuales siete eran hombres, de 21 unidades de trabajo, recibieron formación de facilitadores de la auditoría de género. Quince unidades de trabajo y oficinas en el terreno realizaron una auditoría participativa de género, a saber:

En el terreno	En la sede	
Oficina en Katmandú	IFP/DIALOGUE	(sector 4)
Oficina de Zona en Dar-es-Salaam	ILO/AIDS	(sector 3)
EMD, Bangkok	EMP/SFU	(sector 2)
EMD de Europa Central y Oriental, en Budapest	IFP/CRISIS	(sector 2)
EMD de Europa Oriental y Asia Central, en Moscú	EMP/COOP	(sector 2)
Oficina de Zona en Brasilia	IFP/SEED	(sector 2)
EMD de Africa Central, en Yaundé	IFP/DECLARATION	(sector 1)
EMD de los Estados árabes, en Beirut		

Conclusiones

Las cuestiones de género en la labor de la OIT

En todas las unidades de trabajo estudiadas se están realizando esfuerzos por tratar las cuestiones de género que inciden en su área de competencia técnica o región. Todas las unidades contaban con buenos ejemplos de proyectos de investigación y de cooperación técnica donde se disponía de datos desglosados por sexo, análisis de los datos, objetivos de igualdad de género, indicadores y conclusiones, así como estrategias de acción propuestas. Mediante el examen documental global también se definieron una serie de prácticas óptimas a este respecto. Durante la auditoría se analizaron unos 750 documentos. Sólo en el caso de una minoría de ellos se podía considerar que incorporaban plenamente las cuestiones de género. Estos documentos tendían a tratar sistemáticamente el género junto con datos y análisis a lo largo del texto o el ciclo del proyecto. En los casos en que los datos no estaban desglosados por sexo, los autores explicaban las razones de ello. La mayoría de los documentos básicamente hacía caso omiso de la problemática de género. Algunos tenían parcialmente en cuenta el género al incluir datos sobre hombres y mujeres, o niños y niñas, en algunas partes de un informe o análisis de situación en documentos de proyecto.

La auditoría también puso en evidencia que a menudo se confunden los conceptos y la terminología, así como las diferencias entre, por ejemplo, las medidas que tienen por objeto responder a las necesidades prácticas de las trabajadoras y las que se refieren a las necesidades estratégicas en materia de igualdad de género, lo cual pone a prueba las relaciones de género. Las auditorías de las oficinas en las regiones también mostraron que los mandantes estaban bastante abiertos a que la Oficina pusiera mayor énfasis en las cuestiones de género, y que, en consecuencia, el personal fuese más proactivo en la promoción de la igualdad de género, si quería hacerlo y sabía cómo hacerlo. En algunas unidades de trabajo, se habían desarrollado bastante bien redes de contactos con organizaciones e instituciones con experiencia y conocimientos especializados en cuestiones de género. Esta es un área que debe fomentarse con objeto de mejorar la competencia en materia de género del personal así como la de los mandantes y los asociados en la aplicación de las políticas de género.

La Oficina debe concentrar sus esfuerzos sobre todo en:

- generalizar la comprensión de que la discriminación por razón de sexo no sólo es un problema en sí mismo, sino que también afecta a todos los demás tipos de discriminación;
- aclarar, en el marco de la OIT, conceptos relativos al género como la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, la incorporación de las cuestiones de género, el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres, la potenciación de la capacidad de acción de las mujeres, los hombres y las características masculinas;
- analizar y recopilar información sobre las cuestiones de género pertinentes a cada área técnica;
- reflexionar sobre conceptos como el de «Veera», que define el beneficiario típico de la OIT como una trabajadora pobre y considera que la satisfacción de sus necesidades es el punto de referencia para determinar la eficacia de las medidas de la OIT;
- incentivar el trabajo colectivo en lo que se refiere a los indicadores de género;
- desarrollar el aspecto masculino de los análisis de género, por ejemplo en el programa de la OIT sobre VIH/SIDA;
- elaborar un análisis más detallado de políticas sobre la igualdad de género y el trabajo decente;
- dar mayor visibilidad a las cuestiones de género en los marcos de gran importancia de la OIT e interinstitucionales, como los DELP, la Comisión Mundial sobre las Dimensiones Sociales de la Globalización, el Programa Global de Empleo, Empleos para Africa, Universitas y los acuerdos de cooperación de la OIT con distintos países;
- alentar a más hombres a que participen en la labor relativa a las cuestiones de género y a que trabajen en ámbitos donde se concentran las mujeres, tanto en la categoría de servicios orgánicos como en la de servicios generales;

- abordar el difícil problema de la reducida representación de mujeres entre los mandantes de la OIT;
- recopilar información sobre prácticas óptimas y divulgarla en toda la Oficina;
- promover la adopción de una política de incorporación de las cuestiones de género en todos los niveles de la Organización, y
- poner en ejecución, junto con los mandantes, programas encaminados a incorporar las consideraciones de género.

Mecanismos institucionales

El sistema de gestión basado en los resultados, que puso en práctica la OIT recientemente, ha dado un gran impulso a la incorporación de las consideraciones de género, dado que proporciona los mecanismos que permiten formular la igualdad de género como meta, así como medirla, velar por su cumplimiento e informar sobre la misma. No obstante, se siguen incluyendo pocos indicadores de género en el marco global. Esto podría explicar el vacío que existe en el ámbito de las unidades de trabajo, donde los objetivos y los indicadores de género serían esenciales para lograr los objetivos operativos. Otro problema podría ser el carácter impreciso del término «transversal» unido a la confusión que existe sobre el verdadero significado de la incorporación de las cuestiones de género en la labor de la OIT. Sin embargo, algunas unidades de trabajo que han sido objeto de auditoría han incorporado en una medida considerable las cuestiones de género en sus planes de trabajo en términos de estrategias y actividades. En algunos casos, las unidades introdujeron ciertas innovaciones al fijar objetivos numéricos respecto de la proporción de tareas de la unidad en las que había que integrar las cuestiones de género. En general, la auditoría de género llegó a la conclusión de que, por lo que respecta a la presentación de informes al Consejo de Administración, éstos solían incluir consideraciones de género cuando había un indicador específico al respecto. Por otra parte, en la Oficina se han realizado bastantes trabajos sobre las cuestiones de género sin estar relacionados con indicadores y, por lo tanto, no había informes al respecto. La reciente nota de orientación sobre el programa para 2004-2005, en la que se fija un objetivo de política en materia de género, debería abordar estas dificultades. Tenemos ante nosotros el reto de diseñar indicadores cualitativos que puedan medir hasta qué punto el contenido de los productos y políticas utilizados y adoptados por los mandantes de la OIT y otros actores tiene en cuenta las cuestiones de género.

La auditoría de género puso de manifiesto que, en general, las unidades de trabajo valoraban en gran medida a los especialistas y puntos focales en materia de cuestiones de género, ya que éstos respaldaban las actividades relacionadas con las cuestiones de género y recordaban al personal que las incluyeran en su trabajo. Sin embargo, sigue habiendo una tendencia a que la labor relativa a las cuestiones de género sea llevada a cabo principalmente por esos especialistas y puntos focales. La consulta anual celebrada en Turín en febrero de 2002 reafirmó que era necesario disponer de un sistema de puntos focales para cuestiones de género y especialistas en este tema, ya que sigue siendo escasa en la Oficina la experiencia en esta materia. Hay una necesidad urgente de elaborar mandatos y descripciones de puesto claros que designen a los miembros de la red sobre cuestiones de género como catalizadores para promover la incorporación de las cuestiones de género en las diferentes unidades de trabajo. Las directrices de gestión han de ser claras a este respecto. Con la auditoría también se llegó a la conclusión de que se necesita mayor coordinación dentro de los sectores y regiones de la Red sobre Cuestiones de Género, y entre ellos, para poder compartir prácticas óptimas y hacer frente a los retos. La creación de capacidad del personal y los mandantes sobre los conceptos relativos a la igualdad de género y cómo analizar y planificar las cuestiones de género ha tenido lugar generalmente según las circunstancias de cada caso. No obstante, el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración ha instaurado un sistema de reuniones periódicas de información sobre cuestiones de género para los Consejeros técnicos principales de los proyectos. El programa IFP/DIALOGUE también incorpora sistemáticamente las cuestiones de género en las reuniones de planificación y creación de capacidad que celebra con el personal en la sede y en el terreno. Si bien la auditoría de género fue una experiencia interactiva y de aprendizaje para las unidades de trabajo que participaron en ella, no siempre pudo encontrar una solución para las necesidades de formación por etapas en lo que se refiere al análisis y la planificación de las cuestiones de género. Hay que encontrar la manera de garantizar que todo el personal tenga la oportunidad de adquirir estos conocimientos que son esenciales para incorporar las cuestiones de género.

El nuevo sitio Web dedicado a los Instrumentos para la igualdad de género ofrece la posibilidad de facilitar una mejor gestión de la información sobre las iniciativas, los materiales y los recursos existentes relativos a las cuestiones de género. Sin embargo, su utilidad dependerá en gran medida del grado en que el personal realice aportaciones a este sitio.

Por último, la auditoría de género confirmó que el éxito de la incorporación de las cuestiones de género depende de la voluntad que tenga la dirección en ese sentido y de que se cuente con prácticas de gestión apropiadas. En la auditoría también se estudiaron cuestiones relativas a la cultura institucional y se llegó a la conclusión de que es necesario fomentar el trabajo en equipo entre todas las categorías de personal con objeto de poder analizar y planificar el trabajo de manera sistemática. Ello proporcionaría un entorno más propicio para incorporar las cuestiones de género. En general, la auditoría reveló que el personal está desbordado por el volumen de trabajo y trabaja en una atmósfera de gestión de crisis. Los funcionarios disponen de poco tiempo para reflexionar sobre cuestiones como la igualdad de género y tienden a buscar una solución rápida a los problemas debido a la falta de tiempo. Esto tiene una gran incidencia en la calidad del análisis de las políticas y las estrategias de aplicación.

Medidas futuras

La incorporación de las cuestiones de género mejora la calidad de los resultados y la marcha del Programa de Trabajo Decente. Para que esto sea así, todo el personal técnico debería entender perfectamente la política y los conceptos de la OIT sobre las cuestiones de género, y estar capacitado para analizar y planificar estas cuestiones. Por lo tanto, todo el personal debe tener la oportunidad y el tiempo requerido para recibir la formación adecuada. Para ello, sería necesario que los sectores y regiones asignen recursos con esa finalidad. Una vez que el personal tenga la competencia necesaria, está en situación de prestar servicios y ofrecer productos a los mandantes en los que se tenga en cuenta la perspectiva de género y, a su vez, podrá ayudarles a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Mejorar la coordinación de la Red sobre Cuestiones de Género es esencial para poder garantizar apoyo institucional a la incorporación de las consideraciones de género y fomentar nuevas maneras de promover la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Para poner en práctica estos objetivos, cada sector y región tiene que garantizar lo siguiente: análisis y documentación sobre cuestiones de género en las áreas técnicas y los contextos regionales, así como la elaboración de instrumentos específicos; formación mínima en materia de conceptos relativos a la igualdad de género y de análisis de género para el personal técnico, de programas y de proyectos; sensibilización sobre las cuestiones de género para el personal de apoyo; el funcionamiento de un equipo encargado de las cuestiones de género que asista a reuniones periódicas para los sectores y una reunión periódica para las regiones; la celebración de al menos un acontecimiento anual sobre un tema de interés relacionado con las cuestiones de género; incentivos para que las unidades de trabajo creen sus propias estrategias de incorporación de las cuestiones de género, y la participación sistemática de los coordinadores/especialistas/puntos focales en materia de género en la programación y planificación. Las unidades que han sido objeto de auditoría tienen la ventaja de que pueden desarrollar y poner en práctica sus propias acciones basándose en los resultados de la auditoría.

Para respaldar estos esfuerzos, la Oficina para la Igualdad de Género podría asegurar: la coordinación del trabajo colectivo sobre los indicadores de género; el fomento de nuevos trabajos de análisis de políticas sobre la igualdad de género; la continuación del proceso de auditoría de género y el seguimiento de las auditorías en curso; la asistencia en lo tocante a la formación y la elaboración de materiales; la preparación de un compendio de prácticas óptimas relativas a la incorporación de las cuestiones de género; la gestión de recursos internos destinados a cuestiones de género a través del sitio Web sobre los Instrumentos para la igualdad de género, y el respaldo constante a la Red sobre Cuestiones de Género.

Anexo II

Resumen de recomendaciones de la primera auditoría de género de la OIT

Estas recomendaciones se formulan según los cinco ámbitos clave de resultados del Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT. Una vez que el Equipo de Dirección haya examinado estas recomendaciones, la Oficina para la Igualdad de Género elaborará un plan de aplicación en consulta con los sectores, las regiones y las unidades de trabajo pertinentes.

La declaración de políticas sobre la igualdad de género y la incorporación de las cuestiones de género

(Primer ámbito clave de resultados)

- Definir y conocer mejor los conceptos de igualdad de género como la equidad de género, la potenciación de la capacidad de acción de las mujeres, los hombres y las características masculinas, en el marco del mandato de la OIT, y definir los objetivos específicos que quiere lograr la OIT en materia de igualdad de género.
- Precisar con mayor claridad cuáles son las cuestiones de igualdad de género en el Programa de Trabajo Decente y establecer objetivos; específicamente, ampliar la comprensión de lo que se publica en *Trabajo decente para la mujer* a una perspectiva de igualdad de género que exponga claramente los cambios que la OIT pretende realizar en las relaciones de género, así como en los mecanismos y las instituciones relativos a las cuestiones de género, en virtud del Programa de Trabajo Decente.
- Garantizar que se aborden cuestiones relativas a las políticas de género en la preparación y seguimiento de los debates de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la economía informal (2002), la discriminación (2003) y la migración (2004).
- Fomentar el interés creciente de los mandantes por las cuestiones de género y atender a sus necesidades de apoyo en ese sentido, y estudiar la manera de promover más activamente la labor de la Oficina en materia de igualdad de género con los mandantes y otros actores.

La incorporación de las consideraciones de género en la labor de la OIT

(Cuarto ámbito clave de resultados)

- Mejorar la incorporación de las cuestiones de género en el Programa y Presupuesto con respecto a los planes de trabajo de los sectores, las regiones y las unidades de trabajo, por medio del establecimiento de indicadores y objetivos cualitativos y cuantitativos, con objeto de hacer posible un seguimiento de la incorporación de las cuestiones de género basado en los resultados.
- Crear sistemas de seguimiento y de intercambio de información y, especialmente, desarrollar prácticas para lograr el aprendizaje, ajuste y mejora continuos en materia de igualdad de género.
- Actualizar y revisar las directrices para la incorporación de la igualdad de género en el análisis, la planificación, el seguimiento y la evaluación de la cooperación técnica, e integrarlas en manuales de la Oficina sobre cooperación técnica.

- Elaborar más directrices y ponerlas en práctica para la inclusión de las cuestiones relativas a la igualdad de género en los sistemas de control de las normas de la OIT.
- Estudiar la manera de seguir la evolución de los recursos invertidos en la incorporación de las cuestiones de género y la promoción de la igualdad de género (por ejemplo, creando una partida presupuestaria específica para el objetivo de la política de género).
- Reflejar claramente la labor realizada por los equipos encargados de las cuestiones de género en cada sector y región en los preparativos del Programa y Presupuesto para el bienio 2004-2005.
- Promover la creación de comisiones nacionales tripartitas sobre igualdad de género y prestarles apoyo.

La integración de la perspectiva de género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo

(Segundo ámbito clave de resultados)

- Fomentar la capacidad de los coordinadores sobre cuestiones de género de los sectores por medio de una distribución clara del tiempo y las tareas en sus descripciones de puesto, dejando claro que su función principal es actuar como defensor, agente catalizador y coordinador, y no como «ejecutor».
- Afianzar el sistema de puntos focales para cuestiones de género en la sede y en el terreno mediante una asignación precisa del tiempo y las tareas en sus descripciones de puesto. Establecer mandatos claros para los puntos focales poniendo énfasis en sus funciones de catalizadores y asesores a la hora de realizar análisis de género en el área de competencia técnica de sus unidades y crear instrumentos específicos en relación con el género.
- Aumentar el nivel de coordinación y consulta en toda la Red sobre Cuestiones de Género (entre coordinadores, puntos focales y especialistas con experiencia en materia cuestiones de género dentro de los sectores y las regiones, y entre ellos), con objeto de fomentar el trabajo en equipo y la sinergia. Crear una sala de reuniones virtual electrónica con miras a facilitar el trabajo en equipo en este ámbito, aunque será necesario mejorar el acceso a Intranet del personal en el terreno para lograr un funcionamiento óptimo.

La creación de capacidad para integrar las cuestiones de género

(Tercer ámbito clave de resultados)

- Fomentar las medidas destinadas a lograr la igualdad de género por medio de prácticas de gestión que promueven el aprendizaje en el lugar de trabajo: reuniones periódicas de equipo, estudios paritarios, mesas redondas internas, intercambio de evaluaciones de proyectos e informes de misiones.
- Organizar más reuniones para la creación de capacidad en materia de igualdad de género tanto para los mandantes como para el personal. Integrarlas en mayor medida en las áreas técnicas específicas de la OIT. Exigir que se prepare un plan al final de cada reunión sobre cómo se pondrán en práctica las enseñanzas extraídas. Hacer un seguimiento periódico del plan.
- Sistematizar la gran cantidad de material útil sobre cuestiones de género de que se dispone en la sede y en las regiones (también en Intranet), y facilitar el acceso al mismo. Este material se organizará de la siguiente manera:
 - manuales para la creación de capacidad;
 - instrumentos para el análisis y la planificación de las cuestiones de género;
 - manuales y directrices relativos a áreas técnicas específicas, e
 - informes de investigaciones y publicaciones.

- Seguir adelante con el proceso de auditoría de género y anclarlo en las actividades de creación de capacidad y aprendizaje/seguimiento de los sectores, las regiones y las unidades de trabajo. La auditoría de género se convertirá paulatinamente en un proceso autodirigido que pondrán en práctica las unidades de trabajo en la Oficina. Para promover este proceso, se seguirán celebrando reuniones de formación para los facilitadores de la auditoría de género, y se organizarán mesas redondas anuales con fines de evaluación.

Recursos humanos y política de personal con perspectiva de género

(Quinto ámbito clave de resultados)

- Exigir específicamente que todo el personal de la OIT tenga en cuenta las cuestiones de género. Exigir que todo el personal técnico, de programación, de proyectos y de gestión sea competente en cuestiones de género (por ejemplo, que tenga la capacidad de llevar a cabo análisis y planificación básicos en materia de cuestiones de género). Incluir claramente estos requisitos en las descripciones genéricas de puesto y en la evaluación de competencias. Se dará la oportunidad al personal de recibir formación sobre análisis y planificación sobre cuestiones de género, con una duración determinada.
- Definir un conjunto claro de objetivos para mejorar el equilibrio en la proporción entre hombres y mujeres en el personal en todos los niveles. Evaluar los progresos logrados sobre la base de datos e indicadores pertinentes, precisos y coherentes. Determinar la manera de recopilar y analizar datos adicionales con objeto de examinar otros factores (por ejemplo, las responsabilidades familiares) que repercuten en el equilibrio entre los sexos en el personal. Publicar periódicamente esta información y examinarla en reuniones del Equipo de Dirección.
- Seguir fomentando el liderazgo de las mujeres en la Oficina, y prestar especial atención a las candidaturas de mujeres para ocupar altos cargos.
- Crear oportunidades más equitativas para que tanto las mujeres como los hombres puedan avanzar en su carrera por medio de los Planes de Desarrollo Personal y los sistemas de supervisión y evaluación del personal.
- Analizar el actual volumen de trabajo excesivo en todos los niveles: gestión del tiempo, procedimientos de trabajo, registro de las horas extraordinarias, viajes (períodos transcurridos fuera del lugar de destino), etc. Crear en la OIT un entorno de trabajo más equilibrado para conciliar la vida profesional y la vida privada.
- No se tolerará el acoso sexual o de otro tipo ni el comportamiento discriminatorio por razón de sexo que se considerarán faltas graves que requieren medidas disciplinarias. Garantizar un equilibrio de género en la composición del Comité Paritario sobre la solución de reclamaciones.