



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe de evaluación temática:  
las cuestiones de género  
en la cooperación técnica****Introducción**

1. La Mesa de la Comisión de Cooperación Técnica escogió el tema del presente documento el 9 de junio de 2004. En el documento se informa sobre las conclusiones de las evaluaciones <sup>1</sup> de una serie de programas y proyectos de cooperación técnica emprendidos por la OIT durante los últimos cinco años, que han concluido o siguen ejecutándose. En total, la OIT ejecutó más de 1.000 programas y proyectos durante este período.
2. El criterio de selección fue el de incluir como mínimo un proyecto o programa de cooperación técnica de cada región y sector, y por lo menos uno ejecutado por ACTRAV, ACT/EMP el Sector de Diálogo Social, el Departamento del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo (DIALOGUE) y el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín). Los programas y proyectos se seleccionaron previa consulta con las regiones, los sectores, ACTRAV, ACT/EMP, el Departamento de Integración de Políticas (INTEGRATION), el Departamento de Cooperación para el Desarrollo (CODEV) y el Centro de Turín.
3. Se examinaron 34 programas y proyectos, de los cuales 19 trataban específicamente de las mujeres y las cuestiones de género, y 15 integraban las consideraciones de género. Los programas y proyectos, que debían finalizarse en los últimos cinco años, han sido objeto de una evaluación, se dispone de los informes de la misma. En los anexos I y II figura una lista de todos los programas y proyectos examinados en el presente informe.

<sup>1</sup> Ello incluye los informes de evaluación presentados a mitad de período y/o finales. Se excluyeron aquellos informes en los que sólo se realizaba una autoevaluación.

## Antecedentes

4. De conformidad con la Plataforma de Acción adoptada por los gobiernos con ocasión de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, la Oficina refrendó, en 1999, la incorporación de las consideraciones de género<sup>2</sup> como estrategia encaminada a lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo. En el primer presupuesto estratégico de la OIT, a saber, el Programa y Presupuesto para 2000-2001, así como en la Memoria sobre el trabajo decente, las cuestiones de género figuraban como tema transversal de los cuatro objetivos estratégicos de la Organización. En el Programa y Presupuesto para 2004-2005, la OIT introdujo, por primera vez, un objetivo de política común relativo a la igualdad de género; a saber: *Los mandantes de la OIT adoptan medidas de acción positiva con el fin de lograr una mayor igualdad de género en el mundo del trabajo*. Por añadidura, en la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de 2004, se hacía un llamamiento para que las cuestiones de género se integraran en los programas y políticas del mercado de trabajo.
5. Concretamente, en la 87.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 1999, se adoptaron unas Conclusiones relativas a la función de la OIT en la cooperación técnica. En estas conclusiones se afirmaba, con respecto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que la igualdad de trato y las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debían ser puestas de relieve e integradas en todas las actividades de los programas de cooperación técnica de la OIT.
6. Como consecuencia de las políticas anteriores y de los enfoques prácticos adoptados por la OIT, en los últimos cinco años la promoción de la igualdad de género por medio de la cooperación técnica se ha llevado a cabo a través de un número considerable de programas y proyectos que tratan específicamente cuestiones de género. Entre estos programas cabe citar *Más y mejores empleos para las mujeres* (CBJ); *Género, pobreza y empleo* (GPE); *Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres* (EEOW) en Asia; *Iniciativa empresarial de las mujeres e igualdad de género* y *Formación profesional para mujeres de bajos ingresos* (FORMUJER) en América Latina, así como proyectos individuales llevados a cabo a escala nacional.
7. Al mismo tiempo, se han redoblado los esfuerzos para incorporar las consideraciones de género en proyectos de «integración» que abordan ámbitos técnicos con arreglo a los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente, como la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), la promoción del empleo, la protección social y el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de las relaciones laborales y del diálogo social.

## Principales objetivos de los programas o proyectos examinados

8. Los programas o proyectos examinados abarcan los siguientes temas principales en lo que a sus objetivos se refiere, objetivos que son coherentes con los actuales objetivos estratégicos de la OIT:

<sup>2</sup> Véase el glosario de definiciones que figura en el anexo III.

- mejora de la capacidad de los mandantes de la OIT para integrar las cuestiones de género;
  - desarrollo de la capacidad para la igualdad de género y la reducción de la pobreza;
  - mejora de las condiciones de trabajo y de la protección social para las mujeres;
  - promoción del empleo y formación profesional para las mujeres;
  - desarrollo de las empresas;
  - autonomía de los pueblos indígenas;
  - promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
  - fortalecimiento del tripartismo, del diálogo social y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
  - lucha contra el trabajo infantil y la explotación de mujeres y niños.
9. Los tipos de proyectos y estrategias que contribuyeron al logro del objetivo de la igualdad de género fueron:

#### **Programas y proyectos de desarrollo de la capacidad**

- Desarrollo de la capacidad de los mandantes y de otros responsables de la formulación de políticas e instituciones para entender la forma en que los enfoques basados en la igualdad de género y la integración de las consideraciones de género podrían contribuir a mejorar los enfoques de las políticas y los programas nacionales con respecto al alivio de la pobreza y la creación de empleo.
- Mejorar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que aumente el número de miembros y, en particular, la participación y afiliación de las trabajadoras y empresarias.

#### **Programas y proyectos sobre las oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de las trabajadoras**

- Ayudar a las mujeres a que sean más autosuficientes mediante la mejora de las oportunidades de generación de ingresos, el desarrollo de las calificaciones, el suministro de protección social y el aumento de su representación.
- Mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo (incluido el empleo independiente) de las trabajadoras.

#### **Proyectos sobre la promoción del tripartismo, del diálogo social y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

- Mejorar el diálogo social y las instituciones de diálogo social, centrándose para ello en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en la no discriminación y la igualdad de género.

## **Lucha contra el trabajo infantil y la explotación de mujeres y niños**

- Mejorar la condición y la autoestima de las mujeres y niñas mediante el desarrollo de las calificaciones, la formación y la educación; obtener el apoyo de las comunidades (especialmente el de los grupos de mujeres, hombres y padres) y de los mandantes de la OIT.

## **Resultados de la evaluación**

10. Para el logro de estos objetivos, la OIT adoptó varios enfoques con la colaboración de los mandantes y de otras partes interesadas, sobre los cuales se formularon comentarios en las evaluaciones efectuadas. Al examinar las evaluaciones de los proyectos u otros informes, se tomaron en consideración una serie de elementos fundamentales.
  - Para los proyectos de «integración» ejecutados en distintos ámbitos técnicos de la OIT, estos elementos fueron: la inclusión de las cuestiones de género en el diseño de los proyectos (análisis de los antecedentes, objetivos, indicadores, resultados, actividades, disposiciones institucionales y de gestión, presupuesto); la disponibilidad de expertos en cuestiones de género para prestar asistencia en los proyectos; la medida en que las herramientas técnicas elaboradas tomaban en consideración las cuestiones de género, y la inclusión, en el mandato de la evaluación, de una valoración de la incidencia en la igualdad de género, así como de expertos en cuestiones de género en los equipos de evaluación.
  - Para los proyectos que trataban específicamente de cuestiones de género y de las mujeres, estos elementos fueron: la estrategia del proyecto para promover la igualdad de género y la emancipación de la mujer; la medida en que se utilizaban herramientas para la igualdad de género, en que éstas se adaptaban o en que se elaboraban nuevas herramientas, y la contribución de los proyectos a la integración de las cuestiones de género en la OIT.
  - Para los proyectos tanto de «integración» como los que trataban específicamente de cuestiones de género y de las mujeres, estos elementos fueron: la inclusión de mecanismos de seguimiento o de medidas de evaluación de la incidencia en la esfera de la igualdad de género; la medida en que los datos estaban desglosados por sexo; la participación de hombres y mujeres en las actividades de los proyectos y en calidad de beneficiarios; la participación de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y el apoyo institucional y los vínculos y sinergias con otros proyectos y programas.

## **Programas y proyectos de creación de capacidades**

11. Los evaluadores reconocieron que se habían creado capacidades para la igualdad de género y la integración de las cuestiones de género en los proyectos enumerados a continuación:
  - el Programa género, pobreza y empleo (GPE) llevado a cabo en la Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú, países en que el conjunto de actividades para la creación de capacidades en esta esfera ha sido aceptado por los responsables de la formulación de políticas, y se ha utilizado y sigue utilizándose como marco de las políticas de empleo, además de haberse integrado en la mayoría de países en los que éste se introdujo. En los nueve países implicados se dan ejemplos concretos de la aplicación de este programa en las políticas y estrategias de los mandantes;

- el proyecto GPE Sudáfrica, en el marco del cual se impartió formación a 15 representantes sudafricanos de los interlocutores sociales sobre la metodología relativa al GPE y, en el transcurso de un año, se impartió enseñanza presencial y a distancia sobre el GPE a 200 personas. Diecinueve graduados a distancia y en línea (entre los que figuraban responsables de la formulación de políticas o de la aplicación de los programas) han elaborado documentos de una gran calidad para el análisis de las políticas. La perspectiva del GPE se ha integrado en las políticas de los gobiernos, las propuestas al Parlamento, las licitaciones y en la Oficina de la Presidencia sobre la Condición de la Mujer. Se han preparado documentos de política de gran calidad y resúmenes informativos a nivel subregional;
- en el marco del proyecto GPE para los Estados árabes se impartió formación a instructores sobre las metodologías del GPE en el Centro de Turín. La formación se impartió en árabe, y los materiales para la misma también se prepararon en este idioma;
- el curso de formación por módulos y en línea sobre el GPE, preparado en colaboración con el Centro de Turín, sigue empleándose para la capacitación en todas las regiones.
- los proyectos de creación de capacidades para la integración de las cuestiones de género, llevados a cabo en la China, Nepal, República Unida de Tanzania y Uganda, contribuyeron a que los dirigentes políticos de entre los mandantes de la OIT tuvieran una mayor concienciación, una mejor comprensión y mayores competencias en materia de igualdad de género y de integración de las cuestiones de género. Se han preparado herramientas, manuales y planes de acción sobre la integración de las cuestiones de género, se ha impartido formación a instructores y las cuestiones de género se han incorporado al diálogo social. Se informó sobre un aumento de la representación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores y de empleadores; se modificó la constitución de una organización de empleadores a fin de eliminar los sesgos de género, y las cuestiones de género se integraron en mayor medida en otros proyectos ejecutados por la OIT en África Oriental;
- el programa (interregional) Potenciar capacidades para promover la igualdad de género en el marco del empleo decente permitió elaborar una serie de herramientas perfectamente adaptadas a los distintos públicos, incluida una base de información (e.quality@work) sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, utilizada por los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y los organismos de desarrollo para mejorar los enfoques de las políticas; material de consulta para los sindicatos, que ha sido traducido a seis idiomas y está siendo empleado por centrales sindicales nacionales e internacionales, y una guía informativa sobre la protección de las trabajadoras migrantes, que se ha traducido a tres idiomas y está siendo utilizada por varios departamentos de la OIT;
- el proyecto Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW)-Nepal, destinado a contribuir al alivio de la pobreza, mejorar la condición socioeconómica de las mujeres y promover la igualdad de género. En el marco de este proyecto, se reforzó la capacidad orgánica de los grupos de mujeres de base comunitaria y de los mandantes de la OIT. Los sindicatos informaron de que el proyecto les había ayudado en la organización de los trabajadores agrícolas y de los grupos de mujeres, gracias a lo cual 728 trabajadores agrícolas se involucraron en el sindicato. Asimismo, 42 dirigentes sindicales recibieron formación sobre la organización de las trabajadoras rurales. Entre otros resultados cabe destacar la formación impartida a 14 promotores locales (hombres y mujeres) sobre igualdad de género y justicia social, así como la formación parajurídica para instructores, de la

que se beneficiaron 54 mujeres de los comités de desarrollo de las aldeas y de organizaciones asociadas de la sociedad civil;

- En el marco del proyecto de Asistencia en materia de educación obrera para organizaciones de trabajadores agrícolas de Sudáfrica, se fijaron unas sólidas bases para la educación y formación sindicales gracias a lo cual los trabajadores agrícolas fueron más conscientes de sus derechos;
- en el marco del proyecto Sensibilización de los interlocutores sociales con respecto a los principios de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ejecutado en Africa Oriental, se elaboraron materiales de formación y se brindó capacitación a instructores.

- 12.** Los factores destacados para el logro de estos resultados fueron la capacidad de centrarse en la participación de las mujeres en las actividades llevadas a cabo por los mandantes en el marco de los proyectos; las labores de validación, la sensibilización de los sindicatos con respecto a la importancia de la igualdad de género para el desarrollo nacional; la responsabilización de las mujeres a través de la organización de las trabajadoras; el apoyo efectivo brindado por las estructuras exteriores de la OIT en la ejecución de los proyectos y los vínculos con otros proyectos de la Organización; la gestión adecuada y la competencia del personal asignado a los proyectos, y la existencia de estadísticas desglosadas por sexo sobre la participación en las actividades de los proyectos.

**Programa de creación de capacidades para la igualdad de género,  
la promoción del empleo y la erradicación de la pobreza (GPE)**

Se trata de una herramienta dinámica para la creación de capacidades, concebida en torno a unos módulos de formación que ilustran los inconvenientes específicamente relacionados con el género a los que se enfrentan las mujeres que viven en la pobreza, identifican las principales cuestiones de política y brindan orientaciones sobre la forma de abordar dichas cuestiones. El enfoque ha sido validado con los mandantes en varias regiones, ha tenido una acogida entusiasta allí donde se ha introducido, y ha sido adaptado y traducido. En muchas regiones ha habido una participación en la financiación de los gastos y los recursos aportados por los donantes son una prueba de la pertinencia del programa.

- 13.** Entre los desafíos que afectaban a la incidencia global del programa o de los proyectos, y que, a menudo, iban más allá de las cuestiones de género, figuraban las deficiencias en el apoyo institucional, por ejemplo, las dificultades en materia de organización y contratación a las que se enfrentaban los mandantes; dificultades para encontrar instructores y materiales de formación en los idiomas locales; la necesidad de impartir formación a nivel operativo, más que a nivel global; la rotación del personal de los proyectos; la necesidad de delimitar mejor los grupos a los que iba dirigida la sensibilización con respecto a las cuestiones de género; la necesidad de que el apoyo de la OIT estuviera más descentralizado; la necesidad de que los documentos y la estructura de los proyectos orientaran mejor sobre la ejecución y evaluación de los mismos.
- 14.** Se plantearon cuestiones referentes a la viabilidad, tales como: la necesidad de una financiación continua que permitiera ir más allá de las actuales regiones y fases, puesto que a menudo se retrasaba la fase inicial del proyecto o no se terminaba el trabajo; los materiales de concienciación/formación debían diseñarse y adaptarse en función de las necesidades de los participantes a los que iban dirigidos, y no centrarse solamente en las de los profesionales de las cuestiones de género; la necesidad de que el programa se anclara en una institución, más que en individuos (que avanzaban); la actualización de los análisis, bases de conocimiento y herramientas para responder a las nuevas tendencias requería una financiación externa importante y continua; la naturaleza de las herramientas, caracterizada por el empleo intensivo de la mano de obra; una estrategia insuficiente para un apoyo

continuo, incluido el seguimiento para institucionalizar la integración de las cuestiones de género.

### **Programas y proyectos sobre las oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de las trabajadoras**

15. Se ejecutaron una serie de programas o proyectos para ayudar a las mujeres a que tuvieran mayores oportunidades de empleo e ingresos y mejorar sus condiciones de trabajo, sus competencias y su autonomía. Algunos ejemplos de los resultados indicados por los evaluadores son:

- El proyecto Más y mejores empleos (MBJ) India, destinado a mejorar las alternativas de empleo y la organización de las trabajadoras de la industria *beedi* (cigarrillos). Se superaron los resultados previstos, con la creación de 57 grupos de autoayuda y la ayuda prestada a 1.151 trabajadoras (en lugar de los 25 grupos y las 500 mujeres previstas), así como la formación profesional impartida a 2.849 trabajadoras y la concienciación de las mismas (en lugar de las 1.000 previstas). El objetivo del proyecto MBJ Viet Nam era facilitar la transición de la escuela al trabajo de las mujeres jóvenes y mejorar las oportunidades de empleo. Se desarrolló el módulo sobre igualdad de género y preparación para la vida activa, y la red de instructores creada contribuyó a una mayor concienciación. El proyecto MBJ México pretendía ilustrar los buenos resultados de la adopción de un enfoque integrado para mejorar el empleo y las condiciones de los trabajadores de las ZFI y de las mujeres que trabajaban en la economía informal. En el marco del proyecto, se impartió formación a 2.234 trabajadoras y a 750 directivos, responsables del desarrollo de los recursos humanos y funcionarios del gobierno; se suscribieron acuerdos con empresas del sector textil; las agrupaciones de mujeres, que representaban a 428 mujeres, fueron integradas en siete municipios, y se movilizaron recursos del gobierno.
- El proyecto FORMUJER, llevado a cabo en la Argentina, Bolivia y Costa Rica, tiene por objetivo el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones de formación técnica y profesional para diseñar y aplicar políticas que mejoren la calidad de la formación para el trabajo, así como la empleabilidad de hombres y mujeres. Se crearon productos tecnológicos de formación (programas de estudio, metodologías) y modelos de aplicación, y se brindó capacitación en las regiones, donde se organizaron 248 cursos y 3.400 personas recibieron una formación directa.
- El proyecto llevado a cabo en Mozambique en el marco del Programa «Camino de acceso», un plan de obras que requería una utilización intensiva de la mano de obra, permitió construir instituciones y rehabilitar y mantener los caminos de acceso. La incidencia socioeconómica fue positiva, puesto que la perspectiva de género tuvo una influencia tangible en la participación de las mujeres en las brigadas de mano de obra (con un promedio del 13,7 por ciento de mujeres contratadas), y la utilización de criterios de selección que tuvieran en cuenta las cuestiones de género en la formación profesional hizo que la participación de las mujeres aumentara en un 17 por ciento. Un «núcleo de género» provincial acompañó el proceso y mejoró las condiciones de trabajo, de vida y de salud de los trabajadores. La mayoría de las mujeres, que eran cabezas de familia, obtenían unos ingresos anuales en efectivo de 233 dólares de los Estados Unidos, por familia y para ocho meses al año, y utilizaban dichos salarios para reacondicionar las viviendas y contribuir a los gastos familiares, en particular los ocasionados por los niños.

- El proyecto llevado a cabo en Burkina Faso en el marco del Programa sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza, tiene por objeto introducir un régimen de microseguro de salud destinado a las mujeres pobres a través de las asociaciones de empresarias. Se establecieron varios regímenes, que proporcionaban cobertura a mujeres que anteriormente quedaban excluidas de la misma. Se organizaron cursos de formación para mujeres, y se extendieron los conocimientos especializados en materia de género.
- En el marco de la iniciativa encaminada a incrementar el empleo y los ingresos de las mujeres, a través del proyecto Desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres (WED), se realizaron investigaciones sobre el terreno y estudios sobre la viabilidad comercial, y se publicó un análisis de la situación de las empresarias en Etiopía. Se preparó un vídeo con estudios de caso satisfactorios, el cual se utilizó con fines de promoción. Se fortaleció la capacidad del Departamento de Asuntos de la Mujer del Ministerio de Comercio e Industria; se brindó apoyo para el desarrollo de las asociaciones de empresarias, en una de las cuales se observó un incremento de 700 afiliados; se brindó capacitación a instructores, así como a diez promotores de los servicios de desarrollo de las empresas, y se impartió formación a empresarios sobre competencias básicas de gestión y mercadotecnia.
- El proyecto Apoyo a la gestión de territorios ancestrales por las comunidades indígenas de Filipinas, bajo el patrocinio de INDISCO, estaba encaminado, principalmente, a hallar y probar una metodología eficaz para fortalecer la capacidad de los pueblos indígenas de gestionar sus territorios ancestrales de un modo sostenible. En general, el proyecto logró todos sus objetivos, entre los que figuraban una encuesta y un análisis sobre cuestiones de género; la creación de mecanismos para que hombres y mujeres pudieran participar en pie de igualdad en la toma de decisiones (por ejemplo, en lo que se refiere a la prohibición del alcohol en lugares públicos o a los puestos de dirección, en los que se produjo un aumento del 20 por ciento de la participación de las mujeres, cuando dos mujeres pasaron a ser miembros del consejo de notables y una resultó elegida para el consejo municipal local); la concienciación con respecto a la función complementaria que hombres y mujeres pueden desempeñar en los procesos de desarrollo de las comunidades; la creación de una federación de organizaciones de mujeres en estos territorios, y la sensibilización con respecto a las cuestiones de género, por ejemplo, la mayor participación de los hombres en el cuidado de los niños, o la formación impartida a 412 participantes sobre medios de subsistencia a fin de que tuvieran mayores oportunidades en lo que se refería a los ingresos y el empleo. Gracias a esta formación, 18 personas iniciaron su propio negocio y aumentaron sus ingresos en un 17 por ciento, dos grupos abrieron almacenes en la comunidad, se facilitó un módulo didáctico sobre la forma de iniciar y mejorar un negocio, y por lo menos cuatro de las cooperativas existentes mejoraron su gestión financiera.
- El proyecto Métodos estratégicos para la promoción del empleo (PEP), llevado a cabo en China, se diseñó con la finalidad de poner a prueba un modelo viable, y para el desarrollo de las microempresas y las pequeñas empresas y la creación de empleos en las zonas urbanas, dirigido a trabajadores que hubieran sufrido despidos (en especial, las mujeres) y a personas desempleadas. La ejecución fue satisfactoria, y se pudieron comparar los objetivos previstos, los insumos y los productos, tales como el programa de formación profesional Inicie su negocio (SYB), del que se beneficiaron 6.653 personas (con 2.344 graduados en el siguiente programa de planificación empresarial, realizado en el marco del SYB). El Fondo de Garantías de Crédito concedió garantías para 396 solicitudes de préstamo, de las cuales 252 fueron aprobadas con desembolsos de préstamos a 233 prestamistas particulares.

- El proyecto EOW Indonesia contribuyó al diseño de políticas que tomarán en consideración las cuestiones de género por parte del ministerio responsable de la planificación, la preparación de manuales de formación sobre cuestiones de género destinados a la organización nacional de empleadores, la obtención de unos mayores ingresos y ahorros por parte de los destinatarios del proyecto, la promoción de las cooperativas como una herramienta viable para asegurar los medios de subsistencia, y una mayor confianza de las mujeres, al disponer éstas de mayores medios económicos. En el marco del proyecto EOW Nepal, 16 organizaciones de ahorro y de crédito se registraron como cooperativas y otras tantas solicitaron dicho registro, el valor de los desembolsos de préstamos se multiplicó por 13, y en todos los distritos se registraron aumentos de los ingresos económicos de las mujeres.
  - En el marco del proyecto sobre la Mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres de las ZFI en América Central (MAQUILA) se observó una potenciación de los derechos de las mujeres (y hombres que se beneficiaron del mismo); un aumento de su autoestima, respeto, capacidad de negociación, participación en los sindicatos, y una mejora de sus condiciones de trabajo. Además, se reincorporó a los trabajadores despedidos y se impartió formación a los inspectores del trabajo.
  - En el marco del proyecto sobre el fortalecimiento de las capacidades de la red nacional de trabajadores del servicio doméstico de Filipinas (PATAMABA) a través de formación profesional y de actividades generadoras de ingresos, se instauró un sistema de crédito que obtuvo buenos resultados, el cual se acompañó de formación sobre micropréstamos y de una orientación sostenible. Se brindó capacitación sobre la iniciativa empresarial de las mujeres a dieciséis instructores quienes, a su vez, formaron a 1.152 beneficiarios, los cuales informaron del aumento de sus clientes, de la mayor viabilidad de sus negocios y de una mejora de su situación financiera (entre un 30 y un 50 por ciento más de ingresos); además, un 95 por ciento de estas personas aprendió a preparar planes empresariales.
- 16.** Los factores indicados para el logro de estos resultados fueron: la adopción de un enfoque participativo y que partiera de la base en la planificación, la aplicación y el seguimiento por parte de los mandantes, la comunidad y los beneficiarios; la consideración de las diferentes percepciones culturales; el compromiso de los socios en los proyectos; la gestión y administración adecuada de los proyectos; un análisis exhaustivo de los problemas (incluidos los problemas de género); un diseño claro y lógico de los proyectos; la transmisión de información al gobierno y la obtención del apoyo del mismo; la sensibilización con respecto a las cuestiones de género; la inclusión de una perspectiva de género a fin de mejorar la participación y las condiciones de las trabajadoras; la integración de un seguimiento y apoyo en los proyectos; la reproducción en otros países; el pleno apoyo de los expertos técnicos de las estructuras exteriores de la OIT, y el uso de las herramientas y metodologías de la Organización (GPE, SIYB).

### Hechos destacados sobre los enfoques participativos

El proyecto MBJ México era coherente con las prioridades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a saber, el empleo de las mujeres, la creación de herramientas para mejorar las condiciones de trabajo y la productividad, y la mejora de las relaciones laborales y de los ingresos. Hubo una responsabilización considerable por parte del Gobierno en cuanto a los resultados, así como un compromiso del mismo con respecto a las actividades de los proyectos, lo que incluyó la movilización de recursos de las instituciones estatales y municipales. En el proyecto MBJ India, se observaron problemas en el análisis y la comprensión de los contextos sociales, culturales, económicos y políticos, así como en la evaluación precisa de la experiencia y las capacidades de los copartícipes en la aplicación. La estrategia local se caracterizaba por la plena participación de los sindicatos, los representantes de los empleadores y de los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y las trabajadoras de la industria *beedi*. La responsabilización con respecto al proyecto estimuló el activismo de los sindicatos en beneficio de estas trabajadoras, como la ayuda prestada para la organización de las mismas.

En el marco del proyecto INDISCO Filipinas, se realizó una encuesta y un análisis por sexo de las cuestiones de género en la comunidad, empleados como base para el desarrollo del programa de concienciación sobre cuestiones de género y el establecimiento de indicadores y mecanismos de seguimiento.

El proyecto TICW Gran Mekong se ocupó de la planificación y puesta en marcha inicial de actividades de base comunitaria, lo cual dio mayor peso al argumento de que las relaciones entre hombres y mujeres tienen una importancia decisiva para resolver el problema de la trata y encontrar solución al mismo. Se empleó un enfoque sistemático y participativo en lo relativo al desarrollo del proyecto, gracias al cual hubo un alto grado de responsabilización entre los copartícipes; en particular, se realizó una selección eficaz de las organizaciones gubernamentales asociadas.

- 17.** Entre los desafíos que se consideraba afectaban a la incidencia global de estos proyectos y que, a menudo, iban más allá de las cuestiones de género, figuraban: la preparación tardía de las encuestas; la falta de análisis por sexo (es decir, una evaluación de las necesidades de hombres y mujeres); la falta de detalle de las fuentes de información en las que se basaban la identificación y justificación del problema; el análisis y la identificación deficientes de los grupos destinatarios; la ausencia de evaluaciones sobre las necesidades en materia de formación; unos sistemas inadecuados de evaluación de los proyectos; la necesidad de dar información al personal de los proyectos sobre las cuestiones de género; la capacidad insuficiente de los asociados en la aplicación, la necesidad de seleccionar mejor las actividades generadoras de ingresos que beneficiaban a las mujeres; el hecho de centrarse sobre todo en las empresas tradicionales en las que dominaban las mujeres; la ausencia de instructores cualificados sobre temas de género; los retrasos por motivos políticos y los cambios de gobierno; los conflictos civiles; la ausencia de mecanismos de seguimiento; la implicación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las estrategias de aplicación, y la necesidad de descentralizar algunos aspectos relativos a la gestión.
- 18.** Las cuestiones planteadas en relación con la sostenibilidad fueron: la necesidad de una estrategia de retirada a fin de ahondar y apoyarse en los logros; la necesidad de ir más allá de un ámbito microeconómico y de consolidar los logros a un nivel político superior; la instauración de un seguimiento sistemático para identificar las prácticas óptimas; el incierto compromiso de los interlocutores a largo plazo, después de la vida útil del proyecto; la excesiva ambición, teniendo en cuenta los recursos asignados y los objetivos fijados; la necesidad de que un mayor número de actividades del proyecto se llevaran a cabo en la economía informal, y la mejor coordinación con otros programas de la OIT, tales como el GPE.

En la evaluación realizada en el marco del proyecto WED Etiopía se recomendó que, teniendo en cuenta la naturaleza experimental del proyecto, debía prestarse más atención a la presentación sistemática de informes, al seguimiento y a las enseñanzas extraídas a fin de documentar las prácticas óptimas y los puntos fuertes y débiles con miras a la sostenibilidad, la reproducción y la definición de una clara estrategia de retirada.

## Proyectos sobre la promoción del tripartismo, del diálogo social y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

19. Los evaluadores de los resultados identificaron los siguientes ejemplos de proyectos destinados a mejorar el diálogo social y las instituciones dedicadas al mismo, así como a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- Un proyecto para la mejora de las relaciones laborales y la promoción de la igualdad económica de las mujeres en Colombia. El segundo objetivo del proyecto trataba de contribuir a la creación de empleos de calidad para las mujeres pobres, con el fin de reducir la pobreza y lograr una mayor igualdad económica y social. Se diseñaron y validaron manuales de formación sobre el género y las microempresas, se prepararon planes de desarrollo empresarial para las microempresas; se celebraron seminarios con las federaciones sindicales sobre temas tales como el género, la pobreza y el empleo, las mujeres trabajadoras y la negociación colectiva. Se llevaron a cabo estudios de referencia sobre el desarrollo económico de las mujeres pobres, puesto que un 80 por ciento de los beneficiarios de las actividades económicas organizadas eran mujeres pobres y cabezas de familia.
- El Programa regional de promoción del diálogo social en países africanos de habla francesa (PRODIAF) logró una mayor concienciación de los mandantes con respecto a las cuestiones de género, así como una mayor participación de las mujeres en los sistemas de diálogo social. A resultas de ello, las cuestiones de género se tomaron en consideración en las actividades de los proyectos y en los estudios nacionales; se fomentó la participación de las mujeres en los talleres y seminarios; se efectuaron cómputos precisos de los participantes por sexo, y se celebraron reuniones con mujeres que eran dirigentes sindicales.
- En el marco del Proyecto para Asia Meridional y Viet Nam sobre tripartismo y diálogo social (SAVPOT) se organizaron una serie de actividades que trataban específicamente las cuestiones de género, incluido el examen de dichas cuestiones a nivel de las empresas. En el capítulo consagrado al Nepal se ayudó a tres sindicatos distintos a entender la importancia de la igualdad de género para el desarrollo nacional. Se creó un comité sindical mixto encargado del diálogo social y de los derechos de las mujeres, que fue transformado en un comité tripartito sobre cuestiones de género y, más tarde, en un subcomité de género integrado en el Consejo Nacional Consultivo del Trabajo.
- En el marco del proyecto Fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental (SLAREA), las cuestiones de género se abordaron en cursillos consagrados al fortalecimiento de las funciones desempeñadas por los empleadores y los trabajadores en las relaciones laborales, el diálogo social y el tripartismo, la mediación y la conciliación, la prevención de conflictos laborales, la globalización y la reforma de la legislación del trabajo. La igualdad de género fue un tema empleado para sensibilizar a los interlocutores sociales con respecto a las cuestiones de género y la no discriminación. La participación de las mujeres en los cursillos fue del 33 por ciento, y éstos también fueron impartidos por mujeres.
- En el proyecto Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, llevado a cabo en Ucrania, las consideraciones de género se incluyeron en la formación sobre negociación colectiva, y se tradujo y adaptó una guía sobre la negociación colectiva en materia de igualdad de género.

20. Los factores destacados para el logro de estos resultados fueron: la capacidad de centrarse en la participación de las mujeres en las actividades llevadas a cabo por los mandantes en

el marco de los proyectos; la sensibilización de los sindicatos con respecto a la importancia de la igualdad de género; el apoyo efectivo brindado en la sede y las estructuras exteriores de la OIT en la ejecución de los proyectos y los vínculos existentes con otros proyectos de la Organización; la buena gestión y la competencia del personal asignado a los proyectos, y la existencia de estadísticas desglosadas por sexo sobre la participación en las actividades de los proyectos.

21. Entre los desafíos que se consideraba afectaban a la incidencia global de estos proyectos y que, a menudo, iban más allá de las cuestiones de género, figuraban: la modificación de las prioridades de las políticas por parte de los gobiernos; los cambios políticos ocurridos en los países; la lentitud de las reformas legislativas; los cambios en la dirección de los sindicatos; la falta de creación de comités consultivos y de dirección; la excesiva ambición en los objetivos y actividades de los proyectos; el costo excesivo de los instrumentos de encuesta; la ausencia de una estrategia encaminada a integrar las cuestiones de género en las actividades; la incapacidad de integrar la concienciación en el fortalecimiento de las capacidades en el empleo; la inexistencia de datos estadísticos para evaluar los progresos; la deficiente capacidad orgánica de los mandantes; los problemas logísticos, y el apoyo insuficiente de la sede de la OIT.

#### Acopio de datos

La evaluación del proyecto SLAREA concluyó que el proyecto se había centrado en la estrategia de garantizar que, como mínimo, un tercio de los participantes en la formación fueran mujeres, lo que se había logrado en las actividades nacionales y subregionales. Sin embargo, existían dificultades en cuanto a la recopilación y el acopio de estadísticas para evaluar los progresos, debido a la incapacidad de los interlocutores sociales de reunir, analizar y difundir los datos.

El equipo de evaluación del proyecto Ucrania: Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tomó nota, en especial, de los componentes de género del proyecto. Llegó a la conclusión de que el plan de construir centros de información sobre cuestiones de género y la encuesta prevista no eran el método más apropiado para que hubiera una menor discriminación de las mujeres y una mayor igualdad de oportunidades. En su opinión, era necesario que la OIT ofreciera un mayor apoyo técnico y más formación, en particular en esferas delicadas y vitales tales como las cuestiones de género.

22. Las cuestiones planteadas con respecto a la viabilidad fueron: un plazo demasiado breve para garantizar unas prácticas duraderas, así como un seguimiento de las prácticas óptimas. La necesidad de reorientar el proyecto para que se impartiera formación a los mandantes sobre la integración de la igualdad de género en la libertad sindical y la negociación colectiva; la necesidad de integrar las cuestiones de género en los materiales de formación; la necesidad de que los mandantes crearan grupos de trabajo centrados en las cuestiones de género, y el estrechamiento de los vínculos con las instituciones de formación.

## Proyectos de lucha contra el trabajo infantil y la explotación de mujeres y niños

23. Los proyectos que tienen por objeto luchar contra la trata de niños para su explotación laboral y contra la explotación de los niños que trabajan en el servicio doméstico dieron los siguientes ejemplos de resultados:
- el proyecto de lucha contra la trata de mujeres y niños (TICW) en la subregión del Gran Mekong — Camboya, China (provincia de Yunnan), la República Democrática Popular Lao, Tailandia y Viet Nam — llevó a cabo eficaces ejercicios de responsabilización de las partes interesadas y sesiones de información sobre las cuestiones de género, y elaboró directrices para la gestión de proyectos y estudios sobre las cuestiones de género. El proyecto influyó positivamente en las estructuras de gobierno nacionales y locales y en las organizaciones de la sociedad civil, lo que

permitió que pudieran abordarse cuestiones a las que no se había prestado especial atención anteriormente y elaborarse planes para tratar de resolver el problema;

- el proyecto de lucha contra el tráfico de niños destinados a la explotación laboral en Africa Occidental y Central (LUTRENA) contribuyó a crear un marco jurídico y a reforzar las capacidades nacionales. Impidió que pudiera haber más trata de niñas y niños y rehabilitó a otros niños mediante programas de acción directa. Mejoró el grado de conocimiento sobre los fenómenos del tráfico infantil y sus dimensiones de género. Se elaboraron modelos para prevenir la trata y para sacar de la situación en que se encuentran y reintegrar a los niños afectados, y se registraron buenas prácticas;
  - los proyectos de lucha contra la explotación de niños que trabajan en el servicio doméstico (CDW) promovieron la concertación de acuerdos regionales sobre la lucha contra el trabajo infantil y la creación de grupos de tareas nacionales. Se realizaron estudios de planes de acción rápida y estudios para la adopción de disposiciones legislativas, en colaboración con organizaciones de trabajadores adultos empleados en el servicio doméstico. Se sacaron a niñas y niños de la situación en que se encontraban, se impidió que los niños cayeran en esa situación y se les dio protección, se realizaron actividades de concienciación, en particular sobre las dimensiones de género, para dar a conocer el problema, se interceptó a niños víctimas de la trata y se rehabilitó a los que habían sido objeto de la trata con el propósito de que trabajaran en el servicio doméstico, y se establecieron casas de alojamiento transitorio en Filipinas. El Gobierno de Filipinas aprobó una Carta Magna para las personas que trabajan en el cuidado del hogar.
- 24.** Los factores observados que hicieron posible el logro de esos resultados fueron los siguientes: la realización de un análisis de antecedentes en que se tenga en cuenta el género y la justificación de los proyectos; la movilización y unificación de varios beneficiarios y gobiernos asociados, organizaciones de empleadores y de trabajadores, la sociedad civil, y el público en general, para realizar, entre otras cosas, ejercicios de responsabilización de las partes interesadas; el establecimiento de un enfoque sistemático y participativo de diseño de proyectos; la armonización de la legislación nacional a nivel subregional; la consideración de la demanda de padres, tradiciones y costumbres; la realización de actividades de concienciación y de prevención; la localización, retirada y reintegración de niños; la incorporación en las estrategias nacionales de una estrategia aprobada por el gobierno; la ejecución de actividades eficaces para cambiar prácticas de exclusión basadas en el género y la celebración de deliberaciones con los empleadores sobre cuestiones que tienen en cuenta la cultura; la comunicación efectiva entre el personal de la OIT en la región y en la sede.
- 25.** Los problemas detectados que afectan al impacto global de esos proyectos y que solían ir más allá de las cuestiones de género fueron los siguientes: el diseño deficiente de los proyectos; la inexistencia de análisis de las consideraciones de género; la no consideración del género para la designación de los grupos beneficiarios; la realización de evaluaciones de los estudios de referencia después de que hayan comenzado los proyectos; la inexistencia de objetivos concretos relativos al género; la inexistencia de indicadores y medios que sirvan para verificar la consecución de los objetivos desde la perspectiva del género; la necesidad de reforzar el sistema de vigilancia; la necesidad de mecanismos de seguimiento y registro de los efectos y de detección de buenas prácticas; la necesidad de mantener el grado de responsabilización a todos los niveles; la necesidad de reforzar la capacidad del personal y de los asociados para vigilar el impacto de los proyectos; la resistencia de los empleadores; la temida intromisión en la familia; y las demoras en los ámbitos administrativo y financiero.

26. Los problemas de sostenibilidad que se plantearon fueron los siguientes: el breve plazo de los proyectos que precisan de más etapas para consolidar los beneficios; la necesidad de mejores enlaces con el IPEC; la ausencia de análisis y estrategias que aborden cuestiones de género y socioculturales relacionadas con el problema, incluidas las cuestiones relativas a la concienciación de las autoridades sobre las cuestiones de género y a su capacidad para cambiar la situación; la continua dependencia del gobierno y de la sociedad civil en las cuestiones de la trata, la voluntad política, la asignación presupuestaria y la ejecución de los planes de acción; la necesidad de buen material de referencia; la necesidad de trabajar con grupos que se ocupen de las cuestiones de género y no sólo de las cuestiones de la mujer; la necesidad de una mayor participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores; la necesidad de que tanto las mujeres como los hombres mejoren sus conocimientos no tradicionales.

## Cuestiones y conclusiones fundamentales

27. La aparición del presente informe es oportuna y brinda una oportunidad a la Organización para que reflexione sobre los resultados de los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» y de los proyectos de «integración». La información extraída de las evaluaciones ha permitido detectar algunas buenas prácticas relacionadas con la incorporación de las consideraciones de género y evaluar el alcance global de la incorporación de las consideraciones de género en los proyectos de cooperación técnica de la OIT. Ha permitido también detectar futuras maneras de reforzar la integración de la dimensión del género de un modo más sistemático en todos los proyectos y programas de la OIT.

## Formulación de proyectos y diseño de proyectos de «integración»

28. Las evaluaciones constataron que para poder abordar la cuestión de la igualdad entre los géneros durante el plazo de vida de los proyectos de «integración» era fundamental que existiera una estrategia de incorporación de las consideraciones de género incluida en el documento de proyecto que constituyese la base sobre la que realmente se ejecutase el proyecto. De no ser así, habría muchas probabilidades de que las cuestiones de género se obviarán o se abordaran de forma específica durante la ejecución de las diferentes etapas del ciclo de vida del proyecto. No obstante, las evaluaciones demuestran que no es suficiente analizar las diferentes situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres en la sección del documento del proyecto dedicada a los antecedentes y la justificación del proyecto, sino que todos los componentes del proyecto tienen que tener en cuenta el género para poder abordar en la práctica la cuestión de la igualdad entre los géneros.

### Diseño de proyectos «en que se tiene en cuenta el género»

Programa interregional de apoyo a las poblaciones indígenas por intermedio del desarrollo de cooperativas y empresas asociativas (INDISCO): se trata de un excelente ejemplo de cómo se incorpora la promoción de la igualdad entre los géneros a lo largo de todo el documento de productos. Las cuestiones de género forman parte de la sección de antecedentes y justificación, y figuran a lo largo de todo el proyecto, y la promoción de la igualdad entre los géneros forma parte de los dos objetivos inmediatos y de sus correspondientes productos. Se realizaron actividades para lograr los objetivos y se establecieron seis indicadores para evaluar su grado de consecución. Los evaluadores señalaron que la declaración de apoyo a la igualdad entre los géneros en la comunidad ha ayudado, desde el principio del establecimiento del proyecto, a superar la resistencia inherente, pero de la que no se suele hablar, a tratar las cuestiones de género.

## Participación de mandantes, asociados en la ejecución y beneficiarios

29. En relación tanto con los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» como con los proyectos de «integración», las evaluaciones indicaban que cuando los mandantes, los asociados en la ejecución y los beneficiarios participaban activamente en la planificación de proyectos y en su ejecución, las posibilidades de que el proyecto tuviera éxito y fuera sostenible aumentaban, y que poseían un conocimiento local de los problemas y las necesidades de las mujeres y los hombres sobre el que basaban el diseño de los proyectos. La evaluación de su capacidad para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres en el empleo también constituye un elemento esencial del análisis de antecedentes de cualquier proyecto y el fomento de su capacidad a nivel local contribuye a lograr un impacto más duradero en las políticas destinadas a lograr la igualdad entre los géneros.

### Reconocimiento en los informes de evaluación de la participación de los mandantes de la OIT

Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Nepal: se prestó una gran atención a las cuestiones de género en los objetivos inmediatos, los indicadores y las actividades. El proyecto subcontrató a organizaciones de trabajadores y de empleadores, a la administración local y a determinados grupos de la sociedad civil para que asumieran la responsabilidad de reforzar las capacidades institucionales y las funciones de formulación de políticas. Como resultado, dos sindicatos (DCONT y NTUC) establecieron grupos de mujeres que siguieron funcionando después de que hubiesen finalizado las actividades del proyecto. Estos sindicatos ampliaron su mandato para organizar a los trabajadores del sector agrícola y lograr que se entiendan mejor las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros. La organización nacional de empleadores (FNCCI) ayudó a los beneficiarios del proyecto a realizar actividades de comercialización a nivel local, en cooperación con las Cámaras de Comercio, y estableció vínculos entre las mujeres productoras del sector rural y las mujeres empresarias en Katmandú.

Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Indonesia: el Ministerio de Planificación (BAPPENAS) desarrolló la capacidad de formular instrumentos de planificación que tienen en cuenta el género. La organización nacional de empleadores (APINDO) y un sindicato nacional (SPSI Reformasi) realizaron actividades de concienciación sobre las cuestiones de género y redactaron manuales de formación en estas cuestiones para que los miembros pudieran utilizarlos. Un gobierno provincial asignó recursos presupuestarios para apoyar al proyecto.

MAQUILA – América Central: hubo plena participación en el diseño del proyecto. Además, la estrategia del proyecto se modificó al encontrarse con cierta resistencia y tras las preocupaciones suscitadas por el hecho de que el proyecto trabajase inicialmente con una sola organización que se dedicase exclusivamente a las mujeres trabajadoras. Las consultas celebradas con los asociados en el proyecto, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dieron lugar al establecimiento de programas de sensibilización sobre las cuestiones de género y a la participación de trabajadores varones (el 9 por ciento con formación) en el proyecto, consiguiendo así un mayor nivel de compromiso de los asociados en el proyecto.

## Vigilancia y evaluación de los efectos

30. Por lo que respecta tanto a los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» como a los de «integración», las evaluaciones concluyeron que para evaluar los diferentes efectos de los proyectos sobre las mujeres y los hombres y sobre las relaciones entre ellos, era esencial evaluar la situación socioeconómica de las mujeres y los hombres *antes* de que comenzara el proyecto. Por tanto, es importante realizar estudios de referencia en la etapa inicial tanto de los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» como de los de «integración». Estos estudios pueden después servir de guía para la formulación de indicadores de género pertinentes en la etapa de diseño de los proyectos.

31. En varios de los proyectos evaluados se utilizaron métodos participativos que eran importantes para lograr que el diseño y la vigilancia de los programas fuesen eficaces e incluyeron indicadores específicos para evaluar los efectos sobre la igualdad entre los géneros; sin embargo, la mayoría de los proyectos no incluían esos indicadores, lo que dificultaba la tarea del equipo de evaluación de discernir el impacto de las dimensiones de género.

**Mención en los informes de evaluación de estudios de referencia e indicadores que tienen en cuenta el género**

**Proyecto de lucha contra la trata de mujeres y niños (TICW) – Gran Mekong:** se hizo un análisis sobre los aspectos sociales basándose en material de estudios monográficos de cada país, en el que se prestó especial atención a la situación de la trata de mujeres y niños. Ello permitió preparar con información fundamentada el marco del proyecto y las bases sobre las que las partes interesadas establecerían el diseño del proyecto.

**Proyecto de promoción del empleo (PEP) – China:** la tarea de identificar los efectos sobre los beneficiarios fue difícil debido a que el proyecto no había realizado un estudio de referencia ni había preparado un conjunto amplio de indicadores de los efectos.

**Proyecto de aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Indonesia:** no se realizaron perfiles socioeconómicos detallados ni estimados de los lugares o regiones del proyecto, lo que dificultaba la vigilancia sistemática basada en grupos.

**Proyecto MAQUILA – América Central:** se hizo un gran esfuerzo para utilizar indicadores específicos para el género que demostrasen los efectos del proyecto más allá de los resultados (cuantitativos y cualitativos).

**Proyecto del Programa «Camino de acceso» – Mozambique:** la falta de información cuantitativa de referencia dificultó la evaluación de los efectos del proyecto sobre los grupos beneficiarios.

**Mejora de las relaciones laborales y promoción de la igualdad económica para las mujeres en Colombia:** el proyecto se diseñó sobre la base de las necesidades expresadas por el Gobierno y los sindicatos y atendiendo el consenso alcanzado por otros asociados.

## Recopilación de datos

32. La información que figura en los proyectos de «integración» y en los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» no suele estar desglosada por sexos, ni siquiera la que se refiere a los grupos beneficiarios. También es importante conocer las tasas de participación de las mujeres y los hombres en todas las actividades de los proyectos, ya que sino sería difícil evaluar los efectos que tienen teniendo en cuenta su comparación con los objetivos e indicadores. Por ejemplo, en proyectos cuyo objetivo sea dotar de medios a las mujeres y los hombres para que puedan aspirar a ocupar puestos de dirección, la ausencia de información sobre el número de mujeres (y de hombres) que recibe formación en técnicas de dirección o de negociación hace que sea difícil averiguar la manera en que el proyecto ha contribuido a introducir algún cambio relacionado con el género en las modalidades de dirección, en caso de que lo haya hecho.

### Comentarios de las evaluaciones sobre los datos desglosados por sexo

**Promoción del empleo (PEP) – China:** las pruebas orales sugerían que, al parecer, tanto la participación de las federaciones de mujeres como la selección de beneficiarios se había hecho teniendo en cuenta el género. Sin embargo, no existía ningún registro sistemático ni informes sobre el proceso y los resultados de los progresos alcanzados en las cuestiones de género.

**Más y mejores empleos para la mujer (MBJ) – India:** se pidió que se prestara más atención a la recopilación de datos, como información de referencia relativa a los grupos beneficiarios, que permitan evaluar con el tiempo, por ejemplo, la información relativa a la salud relacionada con los peligros que corren los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, la información del mercado y ciertas oportunidades de empleo alternativo.

**Asistencia en materia de educación obrera para organizaciones de trabajadores agrícolas de Sudáfrica:** había pocas estadísticas sobre el número de trabajadoras y trabajadores agrícolas en los antecedentes del proyecto. Había falta de información desglosada por sexo, lo que dificultaba la evaluación de los niveles de participación de la mujer, aunque los datos parciales de que se disponía indicaban que el porcentaje de participación de la mujer era del 24 al 48 por ciento en algunas actividades.

## Misiones de evaluación

33. Si en el mandato de las misiones de evaluación de los proyectos de «integración» no se exige concretamente que se haga un análisis de la manera en que los hombres y las mujeres se beneficiaron del proyecto ni de cómo se ha promovido la igualdad entre los géneros a lo largo del proyecto, hay muchas posibilidades de que en el informe de evaluación no se mencione nada sobre los resultados obtenidos en materia de igualdad entre los géneros. Del mismo modo, si en el mandato no se exige que se lleve a cabo una evaluación de la participación de los hombres en un proyecto «que trate específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer», ni de sus efectos sobre la incorporación de las consideraciones de género en las políticas, los programas y en las instituciones relacionadas con el proyecto, esta evaluación no se realizará. Los mejores resultados de las evaluaciones se lograron cuando en el mandato se especificaban con detalle las cuestiones que tenían que abordarse en relación con la promoción de la igualdad entre los géneros. Por ejemplo, de los 15 programas y proyectos de «integración», cinco mencionaron el género en el mandato, cinco no hicieron ninguna referencia al género y no se sabe con certeza si en los cinco restantes los equipos de evaluación dieron orientaciones específicas sobre el examen de los aspectos de género.
34. También es importante que por lo menos uno de los expertos técnicos que integran el equipo de evaluación tenga también experiencia en cuestiones relacionadas con el género, especialmente cuando se trata de proyectos de «integración», a fin de hacer más visibles los efectos del proyecto sobre la igualdad entre los géneros, aunque en el mandato de evaluación no se mencione el género o el proyecto preste poca atención a la igualdad entre los géneros. Así pues, el equipo de evaluación puede prestar un asesoramiento esencial para volver a orientar o dirigir el proyecto a fin de tratar con eficacia las cuestiones de género.
35. Las misiones de evaluación se guían por la consecución de los objetivos establecidos en el proyecto y por sus indicadores y resultados tal como figuraban en el documento original del proyecto. Si en estos elementos del documento del proyecto y en los informes sobre la marcha de los progresos del proyecto no se tiene en cuenta el género, es probable que los aspectos de género no se examinen. Dado que los evaluadores se centran en el mismo diseño del proyecto, aun cuando se hayan emprendido medidas para tratar de resolver las desigualdades entre los géneros, puede que no se informe sobre estas desigualdades y sigan siendo invisibles a menos que el personal del proyecto las haya reflejado en los informes sobre la marcha de los progresos o se hayan mencionado en las entrevistas.

**Mandato de las misiones de evaluación sobre los efectos  
de las cuestiones de género**

**Programa de promoción del diálogo social en África (PRODIAF):** el haber contado con un equipo encargado de las cuestiones de género garantizó que el género se tuviera en cuenta en el informe. En la sección relativa a las «limitaciones» se menciona la baja representación de la mujer y, por tanto, la dificultad de incorporar las cuestiones de género. En el informe se indica que, aunque en el documento del proyecto no se menciona nada sobre el género, se llevaron a cabo actividades en la fase de ejecución del proyecto, incluidos estudios nacionales en que se tuvieron en cuenta las cuestiones de género, para aumentar el número de mujeres participantes en las actividades del proyecto, y se celebraron reuniones con mujeres sindicalistas.

**Programa «Camino de acceso» – Mozambique:** la evaluación final incluyó los efectos de las actividades y el nivel de renta de las mujeres durante el mandato, y prestó especial atención a los logros en materia de género y los resultados de las actividades de los programas. El equipo incluía un consultor especializado en cuestiones de género y socioeconómicas de Mozambique.

**Programa de apoyo a las actividades de los empleadores:** aunque las cuestiones de género no formaban parte del mandato, la evaluación señaló que la totalidad del programa se había ejecutado de manera eficiente y que se habían llevado a cabo actividades relacionadas con el género en varios países, lo que refleja que la igualdad entre los géneros es un tema que figura en los proyectos de cooperación técnica de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Sin embargo, no existe ningún informe sobre la manera en que se llevaron a cabo esas actividades ni sobre los efectos que tuvieron.

**Niños que trabajan en el servicio doméstico (CDW) – Indonesia:** el equipo de evaluación incluía expertos en cuestiones relacionadas con el género. Concluyó que se había recopilado información de referencia, pero que no se había realizado ningún análisis de las cuestiones de género. El hecho de que sólo el 10 por ciento del grupo beneficiario fueran niños fue obviado. Se formularon recomendaciones para mejorar los enfoques relacionados con el género, tales como una mejor recopilación y gestión de la información, la promoción de la concienciación en la comunidad sobre las cuestiones de género y la constitución de una organización de niños que trabajen en el servicio doméstico.

## **Objetivos de los proyectos y estrategias para la promoción de la igualdad entre los géneros**

- 36.** La mayoría de los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» tenía planteado designar un grupo beneficiario a fin de reducir la pobreza mediante el mejoramiento del acceso de la mujer a los recursos. Ello solía hacerse ayudando a las mujeres a que fueran más autosuficientes mediante el aumento de las oportunidades de generación de ingresos, la facilitación de formación para mejorar su capacidad, la protección social, la concienciación sobre los derechos de la mujer, la organización de las mujeres y la potenciación del papel que representan. Por lo general, las evaluaciones concluyeron que la mayor parte de estos proyectos logró, a veces incluso por encima de lo previsto, los objetivos establecidos para la capacitación de la mujer, aumentó las tasas de participación de la mujer en los órganos de adopción de decisiones, así como en los sindicatos y las organizaciones de empleadores, hizo que los ingresos de las mujeres aumentaran gracias al desarrollo empresarial, incrementó el número de mujeres cubiertas por los planes de seguros de salud, hizo que aumentara el porcentaje de hombres que participan en el cuidado de los niños, y creó organizaciones y planes de ahorro y de crédito. Una característica común fue el planteamiento de participación de abajo-arriba en las actividades de planificación, ejecución y supervisión realizadas por los mandantes, la comunidad y los beneficiarios, acompañado de la realización de análisis detallados de las cuestiones de género y de estudios e instrumentos relacionados con estas cuestiones.
- 37.** Como la incorporación de las consideraciones de género no era necesariamente un objetivo enunciado en los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer», las evaluaciones no abordaron realmente esta cuestión. Sin embargo, en varios proyectos, los objetivos y estrategias incluían la incorporación de las cuestiones de género en la legislación laboral y el fomento de capacidad de los mandantes en materia de

igualdad entre los géneros. Entre los retos que pretenden lograr los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» figura la sostenibilidad relacionada con la continua existencia de mecanismos institucionales de apoyo y vigilancia de esos planteamientos y con la plena integración de esos planteamientos en los programas técnicos de la OIT para seguir promoviendo la incorporación de las consideraciones de género a nivel de toda la Organización. Ello es particularmente importante en determinados contextos en que los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» siguen siendo el principal planteamiento para tratar de resolver las desigualdades entre los géneros.

## Apoyo institucional de la OIT y sinergias

38. El carácter técnico de la participación de la Oficina en los programas o proyectos fue comentada en los informes de evaluación. Las evaluaciones recomendaron en muchos casos que se descentralizaran sobre el terreno las actividades de apoyo técnico y de supervisión relativas a la incorporación de las consideraciones de género.
39. En cuanto a las cuestiones financieras y administrativas, las evaluaciones mostraron que la mayor parte de los proyectos se vieron afectados por retrasos en el cumplimiento de los compromisos financieros, lo que dio lugar a una pérdida de ímpetu de los proyectos y afectó al entusiasmo y a la moral de los participantes. El hecho de que se retrasara el comienzo de los proyectos se tradujo en que la vida de los proyectos se acortó, lo que afectó a sus efectos a largo plazo ya que se cancelaron actividades programadas. Entre las razones mencionadas de esos retrasos figuraban la lentitud de los gobiernos anfitriones en aprobar los proyectos, y la tardanza en la contratación del personal de los proyectos y en el establecimiento de oficinas e instalaciones para los proyectos. Se trata de problemas y dificultades que atañen a más cuestiones que las de género y que afectan a la eficacia de todos los proyectos, incluidos los relacionados con el género.
40. Las evaluaciones constataron que había una tendencia a que los proyectos tuvieran más en cuenta las cuestiones de género cuando estaban financiados por donantes que tenían sus propias políticas en materia de género y desarrollo y que exigían la presentación de informes al respecto.
41. Las evaluaciones también señalaron la necesidad de mejores sinergias con otros proyectos de la OIT en el país y en la región para reducir la duplicación de tareas y apoyar un planteamiento multidisciplinario y coherente de promover la igualdad entre los géneros.

### Reconocimiento en las evaluaciones del apoyo institucional de la OIT y de las sinergias

**Más y mejores empleos (MBJ) – India:** el personal de la sede y de las oficinas exteriores había aportado valiosas contribuciones en todas las etapas del ciclo de vida del proyecto, especialmente en lo que respecta a los ámbitos técnico, administrativo y financiero, pero recomendó que para futuros proyectos se descentralizaran de la sede a las oficinas exteriores las actividades de financiación y de administración.

**Asistencia en materia de educación obrera para organizaciones de trabajadores agrícolas de Sudáfrica:** se reconoció la importancia crucial del apoyo que los especialistas sobre el terreno prestaron al proyecto, ya que hubo mucho movimiento de personal que fue rotando en los puestos de coordinadores de proyecto locales y no se contaba con ningún asesor jefe de cuestiones técnicas. La oficina de la OIT en el país también prestó un buen apoyo administrativo.

**Promoción de los principios y derechos fundamentales – Ucrania:** el personal del proyecto había generado una sensación de entusiasmo entre los beneficiarios. No obstante, para tener éxito a largo plazo, los evaluadores consideraron que la OIT tendría que incrementar considerablemente el apoyo técnico a cuestiones sensibles y esenciales, incluidas las cuestiones de género. Una misión posterior de la sede y la oficina subregional de la OIT formuló ciertas recomendaciones para mejorar la incorporación de las

consideraciones de género en el proyecto.

**Lucha contra la trata de mujeres y niños (TICW) – Gran Mekong:** se observó un buen planteamiento de aprendizaje del proyecto, que tuvo en cuenta algunas de las buenas prácticas que se llevaron a cabo en el marco de los programas nacionales del IPEC. Hubo verdadera comunicación con el especialista sobre el terreno en cuestiones de género, y valiosas aportaciones de los especialistas sobre el terreno en materia de formación profesional y desarrollo empresarial, así como de los departamentos de la sede que se ocupan del desarrollo empresarial, la financiación social, el programa de desarrollo de empresas y los migrantes.

**Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Nepal:** el proyecto proporciona un buen ejemplo de cómo un proyecto debe formar parte íntegra del programa nacional de la OIT en Nepal. La cooperación con el Programa de Duración Determinada del IPEC, el Programa sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza (STEP) y los proyectos relativos al trabajo en condiciones de servidumbre hicieron que el proyecto EEOW aumentase su capacidad para incorporar las consideraciones de género.

**SAVPOT (Proyecto para Asia Meridional y Viet Nam sobre tripartismo y diálogo social):** La evaluación indicó que el personal técnico de la OIT en la región había estado participando en el proyecto y que pudo utilizar el diálogo social cuando estuvo trabajando en otros proyectos técnicos más específicos.

## Experiencias e instrumentos relacionados con el género

42. En los lugares en que la OIT haya adquirido gran experiencia sobre el terreno (país o subregión) en cuestiones relacionadas con el género para apoyar proyectos, hay más posibilidades de que se aplique la estrategia de incorporación de las consideraciones de género. Por otra parte, en muchas ocasiones, el personal que no formaba parte de la red de personal encargada de las cuestiones de género, tendía a dejar toda la responsabilidad a los expertos en estas cuestiones, en vez de aceptar su propia función en el proceso de incorporación de las consideraciones de género. Ello confirma la validez de la amplia estrategia de la Oficina de fomentar la capacidad de todo el personal para que sepan analizar las cuestiones de género, estrategia en la que los expertos en estas cuestiones desempeñaran una función catalizadora. Cuando el personal de proyecto de los proyectos de «integración» sabe de cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros en el mundo del trabajo, la dimensión de género se tiene plenamente en cuenta a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto.
43. Muchos de los programas y proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» utilizaron y adaptaron los instrumentos existentes. También elaboraron un conjunto de instrumentos relacionados con el género en diferentes ámbitos técnicos y en los procesos institucionales de incorporación de las consideraciones de género que pueden resultar eficaces para su utilización en los proyectos de «integración». Los propios proyectos de «integración» han elaborado valiosos instrumentos que tienen en cuenta el género, por ejemplo, el Programa sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza (STEP) en Africa y Asia.

### Comentarios de las evaluaciones sobre los instrumentos y experiencias

**Más y mejores empleos (MBJ) – Viet Nam:** el proyecto utilizó algunos de los instrumentos de que dispone actualmente la OIT, como el proyecto de Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) y un conjunto de instrumentos relacionados con los derechos de las mujeres trabajadoras y la igualdad entre los géneros, y colaboró con otros proyectos en el país, que contribuyeron a la eficacia del proyecto.

**Mejora de las relaciones laborales y promoción de la igualdad económica para las mujeres en Colombia:** se propuso que se utilizaran metodologías relacionadas con el género, la pobreza y el empleo para formar a los beneficiarios y, así, lograr que se conozca mejor la labor de la OIT en esta esfera.

## Participación de los hombres

44. La preocupación de los proyectos de «integración» suele ser averiguar la manera en que pueden participar más mujeres, mientras que en los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer», el problema reside en lograr una mayor participación de los hombres. Las evaluaciones recomendaron que los hombres que trabajan en organizaciones asociadas, el personal masculino del proyecto y los beneficiarios participasen en actividades que tuvieran en cuenta el género, especialmente en cursos prácticos de concienciación sobre las cuestiones de género, pero también en otras actividades.
45. Las evaluaciones constataron que si los dirigentes y los responsables nacionales del sexo masculino están convencidos de que la igualdad de derechos y oportunidades en el mundo del trabajo beneficia tanto a los hombres como a las mujeres, apoyarán a la igualdad entre los géneros. No tener el respaldo de los responsables nacionales del sexo masculino hace que sea más difícil para las mujeres seguir avanzando en la realización de sus derechos. Como se indica en un informe de evaluación, el problema de las cuestiones de género es un problema de todos y las cuestiones de la mujer son cuestiones del pueblo<sup>3</sup>. Las evaluaciones mostraron que los proyectos tenían más posibilidades de tener efectos a largo plazo en la igualdad de género si las relaciones entre los géneros se modificaban mediante la concienciación, las buenas prácticas y el mejoramiento de las vidas cotidianas de los beneficiarios.

### Comentarios de los informes de evaluación sobre la participación de los hombres y las mujeres

**Niños que trabajan en el servicio doméstico (CDW) – Filipinas:** el proyecto se esforzó en velar por que los jóvenes adultos que trabajan en el servicio doméstico tuvieran empleos decentes, y reconoció que el trabajo doméstico sigue proporcionando empleos a muchas mujeres y niñas que provienen de las capas pobres de la población. El equipo de evaluación sugirió que el fomento de capacidad incluyera la impartición a todos los niveles de formación en materia de género tanto a hombres como a mujeres (formulación y aplicación de políticas entre organizaciones asociadas y a nivel comunitario).

**Lucha contra la trata de mujeres y niñas – Gran Mekong:** se recomendó que, en el capítulo de Viet Nam de las futuras etapas del proyecto, se llevaran a cabo estrategias de promoción de un cambio de valores, incluidas campañas para reforzar los modelos del papel positivo que desempeñan los hombres y la importancia de los padres y los maridos para preservar los valores de la vida familiar y la comunidad.

**Más y mejores empleos (MBJ) – Viet Nam:** se indicó que se podía concienciar a los responsables nacionales sobre las cuestiones de género con mayor eficacia, tal vez con una mayor cooperación de los hombres, si se realizaba como una actividad que formaba parte de otros seminarios técnicos y no por otros medios en los que se pidiera oficialmente la realización de actividades de concienciación sobre las cuestiones de género o de formación en estas cuestiones. Se sugirió que para este fin se prestara más atención a los debates de grupo que a la formación.

**Incorporación de las consideraciones de género en China, Nepal, Uganda y la República Unida de Tanzania:** como el énfasis del proyecto se puso en el fomento de capacidad de los mandantes, las actividades del proyecto contaron con una elevada asistencia de hombres, los cuales mejoraron su grado de comprensión y de concienciación de la importancia de la igualdad entre los géneros y de la incorporación de las consideraciones de género y aumentaron su nivel de compromiso con estas cuestiones. Esto dio lugar a la formulación de planes estratégicos para abordar la igualdad entre los géneros.

<sup>3</sup> Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Indonesia, informe de evaluación a mitad de período.

## Observaciones finales

46. Las evaluaciones de los programas y proyectos de cooperación técnica seleccionados constataron que la Oficina hizo ingentes esfuerzos para que los proyectos tuvieran más en cuenta las cuestiones de género y para incorporar las cuestiones de género a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto. En algunos casos, los propios equipos de evaluación prestaron asesoramiento técnico sobre cuestiones que tienen en cuenta el género a los encargados de la ejecución de los proyectos. Los instrumentos elaborados por los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer» y las auditorías de carácter participatorio de las consideraciones de género de los programas de la OIT, las oficinas locales y las organizaciones de los mandantes han sido medios importantes para ayudar al personal de los proyectos y a los mandantes y organismos asociados a comprender «por qué» y «cómo» se incorporan las consideraciones de género en los proyectos de cooperación técnica. Las auditorías de las consideraciones de género de los programas de la OIT y de las oficinas locales también reflejaron los crecientes esfuerzos por incorporar las consideraciones de género en proyectos de cooperación técnica, así como los medios de abordar el problema de que todavía haya demasiados proyectos que sigan haciendo caso omiso de las cuestiones de género. Con todo, aún queda mucho por hacer para institucionalizar este proceso cuyo cumplimiento se exige en los documentos de toma de posición sobre cuestiones de política de la Organización.
47. Se están haciendo innovaciones para proporcionar incentivos y fortalecer la capacidad de los proyectos de «integración» para abordar las cuestiones de género en todo el ciclo de vida del proyecto, por ejemplo, mediante la inclusión de una asignación en sus presupuestos para este fin. En el marco del mecanismo de asignación de recursos para la cooperación técnica de la Oficina, algunos donantes demostraron su apoyo a la igualdad entre los géneros en el mundo del trabajo. La red de la OIT que se ocupa de las cuestiones de género sobre el terreno y en la sede está proporcionando servicios e instrumentos a este respecto y su administración de los conocimientos empezó con «la manera» de incorporar las consideraciones de género en los diferentes ámbitos técnicos que abordan los proyectos de cooperación técnica de la OIT. La Oficina también ha establecido el Fondo Asociativo para la Igualdad de Género al que destinó una aportación inicial procedente del superávit presupuestario de 2000-2001, y está tratando de obtener más financiación para consolidar, ampliar y mantener las iniciativas destinadas a promover acciones en pro de la igualdad entre los géneros en el mundo del trabajo. Estas iniciativas, encabezadas por la Oficina para la Igualdad de Género en cooperación con el Departamento de Cooperación para el Desarrollo, están actualmente impulsando la incorporación de las consideraciones de género en los programas de cooperación técnica.
48. Actualmente, la Oficina se encuentra en la encrucijada de determinar en qué medida y bajo qué condiciones deben aplicarse los proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer», así como el grado de necesidad de acelerar la incorporación de las consideraciones de género en los proyectos de «integración». Como mencionó un equipo de evaluación de los proyectos, es fundamental que la OIT sea clara y coherente en cuanto a si el planteamiento general del proyecto es incorporar las consideraciones de género con o sin medidas específicas para las mujeres, o si se utiliza un planteamiento combinado. Las medidas que abordan concretamente las cuestiones de género son fundamentales para corregir las diferencias socioeconómicas entre los hombres y las mujeres y para mejorar su acceso a los recursos. La OIT ha estado ejecutando diversos programas destinados a promover empleos específicamente para mujeres en el marco de los proyectos para la erradicación de la pobreza con el fin de avanzar en la dirección de la incorporación de las consideraciones de género. Esta medida es aún claramente necesaria en países y comunidades en que las mujeres están en una situación de clara desventaja frente a los hombres. Los proyectos específicos para mujeres proporcionan valiosas enseñanzas y útiles instrumentos para la incorporación de las

cuestiones de género en la legislación, las políticas, los programas y los marcos institucionales, pero tienen que integrarse en estrategias globales de cooperación técnica de la OIT para evitar la marginación y mejorar la sostenibilidad. La flexibilidad es importante para seleccionar una combinación apropiada de planteamientos relacionados con el contexto socioeconómico.

49. Un reto fundamental al que se enfrenta la Oficina es velar por que existan sinergias, haya coordinación y se administren los conocimientos por medio de una estrategia, que haya sido adoptada y sea de común entendimiento, para incorporar las cuestiones de género en proyectos de cooperación técnica. Esto es especialmente importante a nivel nacional, donde coexiste una combinación de proyectos «que tratan específicamente de cuestiones de género/cuestiones de la mujer», proyectos en que se han incorporado las consideraciones de género, y proyectos en los que no se tiene en cuenta el género. Los programas nacionales de trabajo decente proporcionan el marco para que los mandantes y la Oficina trabajen juntos a fin de lograr que haya coherencia y coordinación en todos los programas y proyectos de cooperación técnica relacionados con el género. No obstante, la participación de altos funcionarios en las labores de administración de proyectos es fundamental para velar por que los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades que los beneficiarios y asociados en las actividades de cooperación técnica. Cambiar las relaciones entre los géneros lleva tiempo en cualquier contexto y no se producirá esa transformación durante el ciclo de vida de un proyecto. Por tanto, se necesita un planteamiento estratégico a nivel nacional para promover la igualdad entre los géneros en el mundo del trabajo.

50. *La Comisión de Cooperación Técnica tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que pida al Director General que emprenda lo siguiente, en la medida en que lo permitan los niveles de recursos existentes:*

- a) *se asegure de que todos los programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT incorporen sistemáticamente las consideraciones de género a lo largo del ciclo de vida del proyecto. Concretamente, ello conlleva la participación tanto de las mujeres como de los hombres en las consultas y los análisis de mandantes/beneficiarios; la incorporación de información desglosada por sexo y de análisis de las cuestiones de género en los estudios de antecedentes y en la justificación de los documentos de proyecto; la formulación de estrategias y objetivos que tengan en cuenta el género, y de indicadores, productos y actividades específicos del género, coherentes con esos objetivos y estrategias; el esfuerzo por lograr un equilibrio entre los géneros en la contratación del personal de los proyectos y de expertos, y en representación en las estructuras institucionales establecidas en virtud de los proyectos; y, por último en los mandatos para las evaluaciones, exigiendo que el equipo de evaluación incluya la evaluación de las repercusiones en términos de igualdad entre los géneros y de conocimientos técnicos especializados en materia de género;*
- b) *trabaje con los donantes a fin de que todos los futuros acuerdos de asociación en materia de cooperación técnica de la OIT establezcan disposiciones específicas para garantizar y apoyar la incorporación de las consideraciones de género en todos los programas abarcados por el acuerdo;*
- c) *apoye la continuidad y ampliación del Fondo Asociativo para la Igualdad de Género, y*

- d) aumente, por medio de la cooperación técnica, la capacidad de los mandantes de la OIT y de los interlocutores en la ejecución de proyectos para fomentar la igualdad de género en el mundo del trabajo.*

Ginebra, 4 de febrero de 2005.

*Punto que requiere decisión: párrafo 49.*

## Anexo I

### Lista de programas y proyectos examinados que tratan específicamente de cuestiones de género

Núm.	Región	Sector	Título del proyecto	Código del proyecto
1	INTERREGIONAL	EMPLEO	Potenciar capacidades para promover la igualdad de género en el marco del empleo decente	INT/02/M57/NET
	AMERICAS	EMPLEO	Más y mejores empleos para las mujeres en México	MEX/99/M01/SPA
	ASIA/PACIFICO	EMPLEO	Mejorar las condiciones laborales y las oportunidades de empleo para las mujeres en la industria <i>Beedi</i> de la India (Más y mejores empleos para las mujeres)	INT/02/M57/NET
	ASIA/PACIFICO	EMPLEO	Promover más y mejores empleos para las jóvenes trabajadoras de Viet Nam	INT/00/M57/NET
2	ASIA/PACIFICO	EMPLEO	Programas regionales conjuntos OIT/Japón en Asia sobre aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres	RAS/01/M05/JPN
		EMPLEO	Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Camboya y Viet Nam	RAS/01/M05/JPN RAS/02/M03/JPN RAS/03/M06/JPN RAS/04/M03/JPN
		EMPLEO	Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Nepal	RAS/98/M11/JPN RAS/99/M07/JPN RAS/00/M09/JPN
		EMPLEO	Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Indonesia	RAS/96/M04/JPN
		EMPLEO	Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres (EEOW) – Tailandia	THA/00/M01/JPN

Núm.	Región	Sector	Título del proyecto	Código del proyecto	
3	INTERREGIONAL	EMPLEO	Programa de creación de capacidades para la igualdad de género, la promoción del empleo y la erradicación de la pobreza (GPE)	INT/98/M24/DAN	
	AMERICAS	EMPLEO	Incorporación de la dimensión de género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina (GPE)	RLA/02/M53/NET	
	ESTADOS ARABES	EMPLEO	Programa de creación de capacidades para la igualdad de género, la promoción del empleo y la erradicación de la pobreza en los Estados árabes (GPE)	RAB/02/M01/AGF	
	AFRICA	EMPLEO	Programa de creación de capacidades para la igualdad de género, la promoción del empleo y la erradicación de la pobreza en Sudáfrica (GPE)	E11910 E11992	
	Centro de Turín				
4	AFRICA	DG	Potenciar la capacidad de integración de las cuestiones de género de los mandantes de la OIT en China, Nepal, Uganda y República Unida de Tanzania	INT/02/M67/NET	
5	AFRICA	PROTECCION SOCIAL	Promoción de sistemas de microseguro para las microempresarias de Burkina Faso	BKF/00/M51/FRA	
6	AFRICA	EMPLEO	WEDGE – Etiopía (Iniciativa empresarial de las mujeres e igualdad de género)	INT/M01/68/IRL	
7	AMERICAS	NORMAS	Mejora de las relaciones laborales y promoción de la igualdad económica para las mujeres en Colombia	COL/01/51M/USA	
8	AMERICAS	EMPLEO	Formación profesional para mujeres de bajos ingresos (FORMUJER)	RLA/96/M01/IDB	
9	AMERICAS	EMPLEO	Proyecto para mujeres trabajadoras de la maquila	RLA/97/07/MNET	
10	ASIA/PACIFICO	NORM	EMPL	Reducir la explotación laboral de niños y mujeres: Lucha contra el tráfico de personas en la subregión del Gran Mekong (TICW)	RAS/99/M11/UKM

## Anexo II

### Lista de programas y proyectos examinados que tratan específicamente de cuestiones de género

Núm.	Región	Sector	Título del proyecto	Código del proyecto
1	AFRICA	EMPLEO	Programa «Camino de acceso» (FRP)	MO2/96/013 (PNUD/Asdi)
2	AFRICA	NORMAS	Luchar contra el tráfico de niños destinados a la explotación laboral en Africa Occidental y Central (LUTRENA)	RAF/01/P53/USA
3	AFRICA	DIALOGO SOCIAL	Fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental (SLAREA)	RAF/00/M50/USA
4	AFRICA	DIALOGO SOCIAL	Asistencia en materia de educación obrera para organizaciones de trabajadores agrícolas de Sudáfrica	SAF/96/M03/DAN
5	INTERREGIONAL	DIALOGO SOCIAL	Programa de apoyo a las actividades de los empleadores	INT/98/M23/DAN INT/99/M18/DAN INT/00/M35/DAN INT/01/M27/DAN
6	AFRICA	DIALOGO SOCIAL	Programa de promoción del diálogo social en Africa (PRODIAF)	RAF/97/M14/BEL RAF/04/M02/BEL
7	ASIA/PACIFICO	EMPLEO	Apoyo a la gestión de territorios ancestrales por las comunidades indígenas de Filipinas, bajo el patrocinio de INDISCO: Proyecto de Dakun	PHI/96/M04/NET

Núm.	Región	Sector	Título del proyecto	Código del proyecto
8	ASIA/PACIFICO	EMPLEO	Proyecto transnacional conjunto OIT/Japón sobre métodos estratégicos para la promoción del empleo (PEP) – China	RAS/01/M08/JPN
9	ASIA/PACIFICO	DIALOGO SOCIAL	SAVPOT (Proyecto para Asia Meridional y Viet Nam sobre tripartismo y diálogo social)	RAS/97/M01/NOR
10	ASIA/PACIFICO	PROTECCION SOCIAL	PATAMABA – Fortalecimiento de las capacidades de la red nacional de trabajadores del servicio doméstico de Filipinas: Hacer frente a la globalización	INT/95/M08/DAN
11	EUROPA	NORMAS	Ucrania: Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	UKR/01/51M/USA
12	ASIA	NORMAS	Niños trabajadores del servicio doméstico – Filipinas e Indonesia	INT/00/12P/NET
13	AFRICA	NORMAS	Niños trabajadores del servicio doméstico – Uganda y Zambia	INT/02/66P/NET
14	AMERICAS	NORMAS	Niños trabajadores del servicio doméstico – América del Sur	RLA/00/53P/USA
15	CARIBE	NORMAS	Niños trabajadores del servicio doméstico – Haití	HAI/99/05/050/USA

## **Anexo III**

### **Glosario**

#### ***Igualdad de género***

La igualdad de género, o igualdad entre hombres y mujeres, parte del postulado de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

#### ***Integración de la perspectiva de género***

En julio de 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de integración de la perspectiva de género de la manera siguiente:

«Por integración de la perspectiva de género se entiende el proceso de diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre las vidas de los hombres y las mujeres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada. El objetivo último de la integración de la perspectiva de género es lograr la igualdad de género.»