



## Consejo de Administración

310.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, marzo de 2011

GB.310/17/3

### PARA INFORMACIÓN

DECIMOSÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Informe del Director General

### Tercer informe complementario: Información actualizada sobre las auditorías participativas de género <sup>1</sup> y perspectivas futuras

#### Presentación resumida

##### Cuestiones abordadas

En este documento se presenta la auditoría participativa de género y su evolución durante los diez últimos años como herramienta para evaluar el progreso hacia la igualdad de género. Se informa sobre los resultados obtenidos dentro y fuera de la Organización, y se enumeran los países donde mandantes e interlocutores han llevado a cabo auditorías participativas de género y cursos de formación conexos. También se destaca el reconocimiento de la auditoría participativa de género por parte del sistema de las Naciones Unidas como metodología aceptada para incorporar las consideraciones de género en el plano operativo. En el documento se indica que se están estudiando nuevas adaptaciones y el uso innovador de la auditoría participativa de género, incluidos nuevos modos de financiación y de captación del interés internacional.

##### Repercusiones en materia de políticas

La política y estrategia de la OIT respecto de la incorporación de las consideraciones de género se refleja en las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptadas en 2009, en las que se encargaba a la OIT que utilizara la auditoría participativa de género como herramienta para evaluar el avance hacia la igualdad de género. Se ha de informar al Consejo de Administración de los avances logrados en la aplicación de las conclusiones.

##### Repercusiones financieras

Ninguna.

##### Acción requerida

Se invita al Consejo de Administración que tome nota de la información contenida en el presente documento.

##### Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

GB.286/ESP/6, GB.304/14/2, GB.292/TC/1, GB.307/4 (Rev.).

Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, 2009.

<sup>1</sup> El último documento sobre las auditorías participativas de género fue examinado por el Consejo de Administración en su 286.<sup>a</sup> reunión, en marzo de 2003 (GB.286/ESP/6); véase también el documento GB.304/14/2, párrafos 10 y 22.

1. Desde que se anunció en 1999 la política de la OIT relativa a la igualdad entre hombres y mujeres<sup>2</sup>, la Organización ha experimentado una importante transformación en relación con la incorporación de las consideraciones de género. Está cumpliendo su compromiso de prestar asistencia a los mandantes y funcionarios de la OIT para abordar las dimensiones de género de su trabajo. En este esfuerzo resulta fundamental la auditoría participativa de género, una herramienta excepcional para evaluar y seguir de cerca la consecución de la igualdad de género en la Organización y en el mundo del trabajo en general. En las conclusiones sobre igualdad de género adoptadas en la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo se encarga a la OIT que utilice la auditoría participativa de género como herramienta para evaluar el avance hacia la igualdad de género y se señala que deberían presentarse al Consejo de Administración los avances logrados en relación con las conclusiones<sup>3</sup>.
2. La auditoría participativa de género se basa en una metodología interactiva para promover el aprendizaje en el plano personal, de la unidad de trabajo y de la Organización, sobre la manera de incorporar las cuestiones de género de manera práctica y eficaz. En ella se analiza si las políticas y prácticas internas así como los sistemas de apoyo conexos para la incorporación de las consideraciones de género son eficaces y se refuerzan entre sí, mediante el establecimiento de un criterio de referencia de los resultados de una unidad en relación con la incorporación de las consideraciones de género. La auditoría participativa de género permite detectar buenas prácticas que pueden reforzarse y reproducirse, precisar aquellas áreas que requieren mejoras y formular recomendaciones para aumentar la eficacia a la hora de abordar las cuestiones de género. La auditoría contribuye a que la Organización asuma como propias las iniciativas encaminadas a alcanzar la igualdad de género y fomenta una cultura del aprendizaje. En tanto que proceso de autoevaluación cualitativa, la auditoría participativa de género se lleva a cabo voluntariamente, a petición de las entidades que desean crear un proceso sólido y un mecanismo de rendición de cuentas válido que les permitan comprender si los resultados de su labor repercuten de manera diferente en las mujeres que en los hombres. Toda auditoría, que concluye con un informe con recomendaciones para mejorar la incorporación de las consideraciones de género, incluye medidas recomendadas. Este paso es esencial, al igual que el curso que se da a las recomendaciones cuando se ha demostrado la responsabilización de la entidad objeto de auditoría<sup>4</sup>.

## **Ampliación de la auditoría participativa de género a los mandantes de la OIT y organismos de las Naciones Unidas**

3. En la primera serie de auditorías de género (2001-2002), la atención se centró en las unidades y oficinas de la OIT con el fin de aumentar la sensibilización sobre las cuestiones de género y crear capacidad entre el personal, sobre todo en lo que atañe a la planificación

<sup>2</sup> OIT: *Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo*, Aviso del Director General, Circular núm. 564, Serie 1, 17 de diciembre de 1999.

<sup>3</sup> OIT: Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009, párrafos 52, f), y 58.

<sup>4</sup> La metodología completa se describe en OIT: *Manual para facilitadores de auditorías de género: Metodología para las auditorías participativas de género*, 2007, disponible en inglés, francés, español, ruso, árabe, portugués, bahasa indonesia y jemer.

y puesta en marcha de proyectos y programas de la OIT <sup>5</sup>. Por supuesto, estas auditorías siguen realizándose.

4. En la segunda serie (2003-2005), la auditoría participativa de género se extendió hasta pasar a convertirse en una herramienta de ámbito nacional ampliamente utilizada entre los mandantes de la OIT en los Programas de Trabajo Decente por País. También fue adoptada por equipos de las Naciones Unidas en los países y organismos de las Naciones Unidas en los países para ayudar a diseñar Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Asimismo, se adaptó para realzar su pertinencia para los interlocutores sociales y fue utilizada por la Secretaría de la Confederación Sindical Internacional (CSI), así como por organizaciones gubernamentales, de empleadores y de trabajadores en Sri Lanka; se realizaron auditorías de género en diez <sup>6</sup> organismos y entidades asociadas de las Naciones Unidas en Zimbabwe. Durante ese período, se modificó la metodología creando un proceso en dos fases: en la primera se imparten cursos de formación a facilitadores de auditorías de género de entidades que solicitan auditorías y, en la segunda, se utiliza esta capacidad en la propia auditoría. Este método ha demostrado ser eficaz, motivo por el cual se ha utilizado desde entonces en varios países <sup>7</sup>. Uno de los valores añadidos de los cursos de formación para facilitadores impartidos por la OIT ha sido el efecto multiplicador de la creación de capacidad y aptitudes específicas entre los mandantes, los expertos nacionales en materia de género y el personal de las Naciones Unidas. Más de 200 hombres y mujeres se han beneficiado de estos cursos de formación para facilitadores.
5. En 2005, el Consejo de Administración de la OIT obligó a incorporar las consideraciones de género en todas las actividades de cooperación técnica y reconoció que la auditoría participativa de género era una herramienta clave <sup>8</sup>. Esta idea quedó reafirmada en las conclusiones adoptadas por la reunión de 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a la cooperación técnica, en las que se dice que la OIT debería «promover activamente la incorporación de la igualdad de género en los acuerdos de asociación con los donantes» <sup>9</sup>. En consonancia con lo anterior, la auditoría participativa de género se ha utilizado cada vez más desde 2006 en el contexto de la cooperación técnica para mejorar la diligencia con que se incorporan las consideraciones de género en la elaboración y ejecución de Programas de Trabajo Decente por País. La integración de la auditoría participativa de género en estos programas ofrece un marco para la incorporación de las recomendaciones relativas a la auditoría participativa de género en las prioridades de los Estados Miembros en el mundo del trabajo.

<sup>5</sup> Hasta la fecha, un total de 34 unidades y oficinas en la sede y en las regiones, así como un gran número de mandantes y equipos de las Naciones Unidas en los países han realizado auditorías participativas de género (véase el anexo I).

<sup>6</sup> FAO, UIT, ONUSIDA, PNUD/UNIASU, UNESCO, UNFPA, UNICEF, PMA, OMS y Banco Mundial.

<sup>7</sup> Véase el anexo II para consultar una lista de cursos de formación para facilitadores.

<sup>8</sup> Documento GB.292/TC/1, párrafos 46 y 50, *a*). En particular, el párrafo 46, dice así: «[...] las auditorías de carácter participativo 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».

<sup>9</sup> OIT: *Conclusiones relativas a la cooperación técnica*, Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas Provisionales* núm. 19, 95.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2006, párrafo 22.

## Repercusiones

6. En 2008, la Red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros propuso que el sistema de las Naciones Unidas adoptara la auditoría participativa de género como un método de intervención útil para evaluar de manera integrada los progresos observados en materia de igualdad de género. La auditoría participativa de género fue percibida como un complemento estratégico para la implantación progresiva de los indicadores de rendimiento sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los equipos de las Naciones Unidas en los países (conocidos como el sistema de anotación (*Scorecard*))<sup>10</sup>. En ocasiones, ambos mecanismos — las auditorías participativas de género y el sistema de anotación — se han utilizado simultáneamente; el sistema de anotación proporciona al organismo una clasificación cuantitativa (de 0 a 5) y la auditoría participativa de género permite efectuar una evaluación cualitativa más detallada. La propuesta de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros ha dado lugar a la impartición de cursos adicionales de formación para el personal de las Naciones Unidas sobre la metodología relativa a la auditoría participativa de género y a la posterior realización de auditorías de género por parte de varios equipos de las Naciones Unidas en los países, en particular diversos proyectos piloto en el marco de la iniciativa «Unidos en la acción», así como por organismos o programas conjuntos de las Naciones Unidas o grupos temáticos<sup>11</sup>.
7. En el conjunto de pautas de orientación sobre la Evaluación Común para el País/MANUD (CCA/MANUD)<sup>12</sup> se hace referencia a la auditoría participativa de género como herramienta clave para incorporar las consideraciones de género en el ámbito operativo. Dado que el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo<sup>13</sup> reconoció el uso de la auditoría participativa de género en los equipos de las Naciones Unidas en los países, la OIT ha elaborado un «Compendio» que acompaña al manual para la realización de auditorías participativas de género en el sistema de las Naciones Unidas.
8. En 2008, la Oficina encargó la realización de un estudio sobre las repercusiones de la auditoría participativa de género, en el que se examinaba la pertinencia continua de la metodología y figuraban cuadros con el número de recomendaciones formuladas en el informe que se habían aplicado<sup>14</sup>. Se llegó a las siguientes conclusiones fundamentales: las cuestiones de género debían ser «visibles», «concretas» e integradas, sobre todo en los marcos nacionales de desarrollo de gran resonancia como los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza y las estrategias mundiales de empleo; las recomendaciones resultaban difíciles de aplicar cuando no existían mecanismos de rendición de cuentas sobre la incorporación de las consideraciones de género; la coherencia y sostenibilidad de la incorporación de las consideraciones de género en todas las estructuras y los mecanismos institucionales eran cruciales; la dirección debía estudiar con más detalle

<sup>10</sup> Naciones Unidas: *Report of the Seventh Session of the Inter-Agency Network on Women and Gender Equality*, Nueva York, febrero de 2008 (IANWGE/2008/REPORT), párrafos 21 a 25.

<sup>11</sup> Hasta la fecha, la OIT ha implantado acertadamente y los equipos de las Naciones Unidas en los países han utilizado con éxito las auditorías participativas de género en Albania, Cabo Verde, Etiopía, Kenya, Liberia (próximamente), Malawi, Mozambique, Nigeria, Filipinas, Rwanda, República Unida de Tanzania y Zimbabwe.

<sup>12</sup> Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo: *UNDAF Guidance and Support Package*, enero de 2010.

<sup>13</sup> Documento GB.307/4 (Rev.), párrafos 30 y 31.

<sup>14</sup> Véase el anexo III.

maneras de destacar y reconocer las prácticas óptimas para la incorporación de las consideraciones de género, y el seguimiento era satisfactorio cuando se basaba en prácticas de gestión sólidas respaldadas por un compromiso político respecto de la igualdad de género.

9. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín) ha impartido desde 2007 un curso estándar de «Formación para facilitadores de auditorías de género» (en inglés, francés y español), que ha fortalecido la capacidad de casi 100 mujeres y hombres.
10. Al aplicar las conclusiones sobre igualdad de género adoptadas en la reunión de 2009 de la Conferencia, el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015 permitirá evaluar los resultados obtenidos de los avances hacia la igualdad de género<sup>15</sup>. Hasta la fecha, la respuesta de la Oficina ha sido cada vez con más frecuencia incluir auditorías participativas de género en los marcos de cooperación técnica y sus presupuestos, así como en la programación de la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario para la obtención de resultados en materia de igualdad de género. Esta medida ha demostrado contribuir con éxito a la creación de capacidad de los mandantes para comprender y poner en práctica la incorporación de las consideraciones de género. Se están estudiando adaptaciones adicionales y el uso innovador de la auditoría participativa de género, inclusive nuevos medios de financiación y de captación del interés internacional.

Ginebra, 18 de febrero de 2011

*Este documento se presenta para información*

<sup>15</sup> El Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015 contiene el siguiente indicador: «% de medidas adoptadas como seguimiento de recomendaciones formuladas en informes de auditorías participativas de género a unidades de la sede y oficinas exteriores de la OIT». Véase OIT: *Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015* (Ginebra, 2010), pág. 45.

## Anexo I

### Auditorías participativas de género concluidas (hasta noviembre de 2010)

---

#### Unidades en la sede, Ginebra

Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social (IFP/Dialogue), noviembre de 2001

Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILO/AIDS), noviembre de 2001

Unidad de Finanzas Sociales, noviembre de 2001

Programa InFocus sobre Repuesta a las Crisis y Reconstrucción (IFP/CRISIS), noviembre-diciembre de 2001

Servicio de Cooperativas (COOP), diciembre de 2001

Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (IFP/SEED), febrero de 2002

Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración (IFP/Declaration), febrero-marzo de 2002

Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC), noviembre-diciembre de 2003

Sindicato del Personal, septiembre-octubre de 2004

Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM), septiembre-octubre de 2006

Oficina de Administración Interior (INTER), octubre de 2007

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), mayo de 2008

Servicio de Relaciones Oficiales (RELOFF), septiembre de 2009

Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), abril-mayo de 2010

---

#### Oficinas de la OIT en Asia y el Pacífico

Oficina de la OIT en Nepal (OIT-Katmandú), octubre de 2001

Oficina Subregional para Asia Oriental (OSR-Bangkok), diciembre de 2001

Oficina Subregional para Asia Sudoriental y el Pacífico (OSR-Manila), agosto de 2003

Oficina de la OIT en Sri Lanka (OIT-Colombo), julio de 2004

Oficina de la OIT en Indonesia (OIT-Yakarta), octubre-noviembre de 2004

Oficina de la OIT para China y Mongolia (OIT-Beijing), diciembre de 2006

Oficina de la OIT en Bangladesh (OIT-Dhaka), febrero-marzo de 2009

---

#### Oficinas de la OIT en África

Oficina de la OIT en Dar es Salaam (OIT-Dar es Salaam), noviembre-diciembre de 2001

Oficina Subregional para África Central (OSR-Yaundé), abril de 2002

Oficina de la OIT en Pretoria (OIT-Pretoria), mayo de 2003

Oficina Subregional para África Meridional (OSR-Harare), octubre de 2004

Oficina Subregional para la Región del Sahel (OSR-Dakar), noviembre/diciembre de 2005

Oficina de la OIT en Abujá (OIT-Abujá), febrero de 2009

Oficina Subregional para África Oriental (OSR-Addis Abeba), agosto de 2009

---

#### Oficinas de la OIT en América Latina y el Caribe

Oficina de la OIT en el Brasil (OIT-Brasilia), abril de 2002

Oficina Subregional para el Caribe (OSR-Puerto España), noviembre-diciembre de 2003

Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente y Oficina de País de la OIT para América Central (ETD -San José), octubre de 2010

---

---

**Oficinas de la OIT en Europa**

---

Oficina Subregional para Europa Central y Oriental (OSR-Budapest), noviembre de 2001

Oficina Subregional para Europa Oriental y Asia Central (OSR-Moscú), marzo de 2002

---

**Oficinas de la OIT en los Estados árabes**

---

Oficina Regional para los Estados árabes (OR-Beirut), abril de 2002

---

**Mandantes e interlocutores de la OIT**

---

Sri Lanka, septiembre de 2004

Zimbabwe (10 organismos de las Naciones Unidas y asociados), 2004 y 2005

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (Bruselas, Bélgica), 27 de junio-8 de julio de 2005

Yemen, octubre de 2007

Mozambique, agosto y noviembre de 2008

Internacional de la Educación (Bruselas, Bélgica), octubre de 2008

Nigeria, febrero de 2009

Malawi, febrero de 2009

Kirguistán, marzo de 2009

República Unida de Tanzania (mandantes y sistema de las Naciones Unidas), abril y mayo de 2009

Cabo Verde, mayo de 2009

Etiopía (sistema de las Naciones Unidas), agosto de 2009

Rwanda, octubre de 2009

Territorio palestino ocupado, enero de 2010

Angola, abril de 2010

Albania, julio de 2010

Internacional de Servicios Públicos, septiembre-octubre de 2010

Liberia (confirmado para abril de 2011)

---

## Anexo II

### Lista de cursos de formación de facilitadores para la auditoría participativa de género (hasta noviembre de 2010)

Por país o territorio	
Angola	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (marzo de 2010)
Camboya	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (mayo de 2010)
Cabo Verde	Curso de formación de facilitadores para representantes de las Naciones Unidas (mayo de 2009)
Etiopía	Curso de formación de facilitadores para representantes de las Naciones Unidas seguido de la supervisión de auditorías de género (julio y agosto de 2009)
Indonesia	Dos cursos de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (abril de 2008 y mayo de 2009)
Kirguistán	Dos cursos de formación de facilitadores para mandantes de la OIT seguido de la supervisión de auditorías de género (febrero de 2008, agosto de 2008 y marzo de 2009)
Liberia	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (programado a finales de 2010)
Malawi	Curso de formación de facilitadores para representantes de las Naciones Unidas (enero/febrero de 2009)
Mozambique	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT seguido de la supervisión de auditorías de género (enero y agosto de 2008) y curso de formación de facilitadores para representantes de las Naciones Unidas (noviembre de 2008)
Nepal	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (octubre de 2009)
Nigeria	Curso de formación de facilitadores para representantes de las Naciones Unidas seguido de la supervisión de auditorías de género en Nigeria (octubre de 2008 y febrero de 2009)
Territorios palestinos ocupados	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (octubre de 2009)
Pakistán	Dos cursos de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (mayo de 2006 y noviembre de 2007)
Filipinas	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT y curso de formación de facilitadores para representantes de las Naciones Unidas (agosto de 2007 y abril de 2009)
Federación de Rusia	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (mayo de 2007)
Rwanda	Curso de formación de facilitadores para representantes de las Naciones Unidas (septiembre/octubre de 2009)
Sri Lanka	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (julio de 2004 y febrero de 2009)
Tanzanía, República Unida de	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT y curso de formación de facilitadores para representantes de las Naciones Unidas en la República Unida de Tanzanía (noviembre de 2008 y marzo/abril de 2009)



---

**Por país o territorio**

---

Uganda	Curso conjunto de formación de facilitadores para mandantes y equipos de las Naciones Unidas en el país (programado a finales 2010)
Ucrania	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (junio de 2009)
Viet Nam	Curso de formación de facilitadores para mandantes (abril/mayo de 2010)
Yemen	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT seguido de la supervisión de auditorías de género (junio y octubre de 2007)
Zambia	Curso de formación de facilitadores para mandantes de la OIT (septiembre de 2008)

---

**Por región**

---

Asia Meridional (India, Bangladesh y Nepal)	Curso de formación de facilitadores para organizaciones de empleadores (julio de 2008)
---	--

---

**Otros**

---

Personal de la OIT	Tres cursos recientes de formación de facilitadores para personal de la OIT (junio de 2008, y febrero y octubre de 2010)
--------------------	--

---

---

## Anexo III

### Resultados positivos de la auditoría participativa de género de la OIT

- La gestión basada en los resultados proporciona mecanismos a través de los cuales la igualdad de género se puede establecer como meta, medir y ser objeto de seguimiento e informes.
- Los documentos de proyecto se examinan sistemáticamente a través de un «filtro de género».
- Se toman medidas en relación con las recomendaciones para crear entornos de trabajo que permitan lograr un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida personal (por ejemplo, introduciendo acuerdos para trabajar en horarios flexibles y desde casa con el fin de promover lugares de trabajo compatibles con la vida familiar).
- Ha mejorado el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles, en particular en los puestos de responsabilidad de las unidades de la OIT que han sido objeto de auditoría (del 32 por ciento en 1995 al 39 por ciento en 2005).
- Se ha introducido un sistema de seguimiento de los recursos por medio de partidas presupuestarias diferenciadas, que muestra cómo lograr que la formulación de un presupuesto que integra la dimensión de género se ajuste a las necesidades de la OIT y los mandantes.
- Se despliegan mayores esfuerzos para incorporar las consideraciones de género en los proyectos de cooperación técnica.
- Se dan a conocer herramientas fáciles de utilizar sobre cuestiones de género y trabajo infantil tras la formulación de recomendaciones de la auditoría.
- Se imparten sistemáticamente cursos de formación de facilitadores para auditorías de género entre los mandantes como medio de garantizar la responsabilización de la auditoría participativa de género y de disponer de competencias en el marco de la entidad auditada.
- Se imparten cursos de formación de seguimiento en los ámbitos técnicos deficientes señalados durante la auditoría participativa de género.