



International Organization for Migration (IOM)
Organisation internationale pour les migrations (OIM)
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

C/106/INF/8/Rev.1

Original: inglés
19 de noviembre de 2015

CONSEJO

Centésima sexta Reunión

POLÍTICA DE LA OIM SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO 2015-2019

POLÍTICA DE LA OIM SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO 2015-2019

1. En 1995, el Consejo de la OIM aprobó las Políticas de personal y de programas relacionadas con el género de las personas (documento MC/1853). En los últimos años, la Organización ha reconocido la necesidad de actualizar su política sobre la igualdad de género, en lo que concierne tanto a las actividades y los programas externos, como al equilibrio de género en la dotación de personal y la cultura institucional. Esta actualización es necesaria para velar por que todas las actividades internas y externas de la OIM favorezcan la igualdad de género y tengan en consideración las necesidades y capacidades específicas de todos los beneficiarios y miembros del personal, independientemente de su sexo y género. Es más, dicha actualización es fundamental para fortalecer la rendición de cuentas en lo relativo a la labor de la Organización en materia de igualdad de género. La actualización de la política servirá también para esclarecer los términos relativos al género que hayan suscitado confusión entre el personal. Finalmente, esta actualización permitirá que la Organización cumpla con el compromiso de aplicar el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres¹.

2. A este efecto, la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género ha elaborado, en estrecha colaboración con las unidades pertinentes de la Sede y de las oficinas sobre el terreno, y con el apoyo de un consultor experto en cuestiones de género, la Política sobre Igualdad de Género adjunta al presente, con el propósito de que reemplace las Políticas de personal y de programas relacionadas con el género de las personas (documento MC/1853) y sirva como conjunto de principios rectores de la Organización. La Política sobre la Igualdad de Género está concebida para formalizar y codificar el compromiso de la Organización de identificar y abordar las necesidades de todos los beneficiarios de los proyectos y servicios de la OIM con miras a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todos los miembros del personal en el seno de la Organización. Esta Política también establece elementos precisos para la rendición de cuentas a fin de facilitar su aplicación.

3. La Política sobre la Igualdad de Género ha sido aprobada por el Comité de Coordinación de Políticas de la OIM y se presenta ante los Estados Miembros por recomendación de dicho Comité.

¹ Para más información puede consultarse en: www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability.

Anexo

Política sobre la Igualdad de Género 2015-2019

Índice

Página

I.	Introducción y líneas generales.....	1
II.	Cuestiones de género en la formulación de programas	2
A.	Fundamentos y contexto.....	2
B.	Mandato para la labor de la OIM en materia de migración e igualdad de género	4
C.	Incorporación de la perspectiva de género	5
D.	Mecanismos institucionales para la aplicación de la Política sobre la Igualdad de Género	7
E.	Resultados con respecto a la igualdad de género	8
III.	Equilibrio de género en la dotación de personal y consolidación de la cultura institucional que contemple las consideraciones de género.....	12
A.	Fundamentos y contexto.....	12
B.	Equilibrio de género en la dotación de personal	12
C.	Cultura institucional que contemple las consideraciones de género	13

Apéndice – Glosario

Política sobre la Igualdad de Género 2015-2019

I. Introducción y líneas generales

1. La Política sobre la Igualdad de Género establece un marco para la labor de la OIM en materia de igualdad de género para los próximos cinco años. La plena aplicación de esta Política permitirá a la Organización cumplir con su mandato sobre igualdad de género, y permanecer al frente de las actividades de promoción de una migración segura, ordenada y humana para todos.

2. La Sección II de la Política aborda la incorporación de la perspectiva de género y los objetivos en materia de igualdad de género. La adopción de la perspectiva de género es un mecanismo para fortalecer la capacidad institucional a fin de que las organizaciones puedan alcanzar los objetivos deseados en materia de igualdad de género. Este mecanismo comprende el fortalecimiento de la rendición de cuentas, la planificación estratégica, el desarrollo de capacidades, y la asignación y el seguimiento de los recursos con la perspectiva de género.

3. La Sección III de la Política versa sobre el equilibrio de género en la dotación de personal y la consolidación de una cultura institucional que contemple las consideraciones de género. Ambas cuestiones están comprendidas en el principio rector de la OIM relativo a la garantía de igualdad de oportunidades y de trato para con los miembros del personal, independientemente de su sexo y género. Al igual que los programas de la OIM, esta política promueve una planificación estratégica que consolide el equilibrio de género en la dotación de personal y una cultura institucional que contemple las consideraciones de género, al tiempo que fortalece la rendición de cuentas, y el desarrollo y la evaluación de las capacidades.

4. La OIM afirma que la igualdad de oportunidades y de trato en la formulación de programas y en la dotación de personal son principios rectores de la Organización. Sin embargo, una evaluación de la Organización, realizada en 2006, con relación a las Políticas de personal y de programas relacionadas con el género de las personas (documento MC/1853) de 1995 determinó que existía cierta confusión entre los miembros del personal de la OIM sobre la diferencia entre la adopción de la perspectiva de género en la formulación de programas y el equilibrio de género en la dotación de personal¹. Resulta fundamental separar estas dos esferas y eso es precisamente lo que hace esta Política. Cabe reiterar pues que la incorporación de la perspectiva de género persigue facilitar la consecución de resultados programáticos, mientras que la consolidación del equilibrio de género en la dotación de personal pretende garantizar prácticas equitativas en esta esfera.

5. En anexo al presente documento, se ha incluido un glosario con los términos clave utilizados en la Política, mientras que un plan de aplicación por separado explica cómo se pondrá en práctica dicha Política. Tanto ésta como el plan de aplicación servirán para dar a conocer a los departamentos y al personal de la OIM los aspectos relacionados con la adopción de la perspectiva de género mediante la clara identificación de responsabilidades y normas mínimas para la labor en la materia; y la distinción entre la incorporación de la perspectiva de género y la consolidación del equilibrio de género en la dotación de personal.

¹ Oficina del Inspector General: Evaluation of the gender mainstreaming policy and strategy in IOM (documento CRP/22 publicado en Noviembre de 2006) (únicamente en inglés).

II. Cuestiones de género en la formulación de programas

A. Fundamentos y contexto

6. La OIM no logrará garantizar la migración segura, ordenada y humana a menos que se tenga en consideración la igualdad de género. De hecho, la igualdad de género es una cuestión central en lo que respecta a las causas y consecuencias de la migración y, consiguientemente, para garantizar respuestas institucionales eficaces.

7. En 1995, la OIM reconoció la interrelación entre el género y la migración mediante la aprobación de las Políticas de personal y de programas relacionadas con el género de las personas (documento MC/1853), en las que se cristalizó el compromiso de la OIM con miras a la incorporación de la perspectiva de género en la labor de la Organización.

8. Veinte años después, la OIM consolida su política relativa a la adopción de la perspectiva de género en la formulación de programas para cerciorarse de su adecuación, y continúa su labor de promoción de la igualdad de género en el seno de sus programas. Además, sus iniciativas reconocen y responden a las distintas necesidades y capacidades de los migrantes² al tiempo que la OIM atiende convenientemente a las necesidades de los Estados Miembros e informa sobre los resultados.

9. Esta Política reitera el compromiso de la Organización con la migración ordenada, segura y humana para todos, independientemente del sexo y género, y establece la estructura formal y los mecanismos de rendición de cuentas para la labor de la Organización en materia de género y migración.

10. La experiencia tanto en el seno de la OIM y del sistema de las Naciones Unidas como en contextos externos ha demostrado que los elementos fundamentales para promover la igualdad de género son: el liderazgo de las instancias directivas y la rendición de cuentas; la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación estratégica; la adecuación de los recursos y capacidades; la generalización de la comprensión de los aspectos relativos a la adopción de la perspectiva de género y una estructura institucional que la facilite. Esta Política garantizará la consolidación de todos estos elementos y facilitará la incorporación coherente de la perspectiva de género en las políticas, estrategias, proyectos y actividades de la OIM.

Rendición de cuentas

11. Con base en el compromiso que la OIM mantiene desde hace décadas con la igualdad de género, esta Política establece la rendición de cuentas de la siguiente manera (puede obtener más información en las Secciones II.C y II.D, así como en el plan de aplicación adjunto al presente):

- a) La OIM se compromete a rendir cuentas y a dar seguimiento a los resultados en materia de igualdad de género, en función de los elementos determinantes enumerados en el párrafo 10.
- b) La OIM se compromete a promover la igualdad de género y el empoderamiento de todos los migrantes y sus familias a nivel nacional, regional e internacional.

² Incluidos hombres, mujeres, niños y niñas.

- c) La Política es obligatoria para todos los miembros del personal de la OIM y aplicable en todas las actividades de la Organización. Más aún, es aplicable indistintamente a la Sede, las Oficinas Regionales y Oficinas en Países, los Centros Administrativos y las Oficinas Especiales de Enlace.

Comprensión generalizada de la igualdad de género

12. La OIM está convencida de que las consideraciones de género son fundamentales para garantizar la dignidad humana y el bienestar de los migrantes. Y es que la igualdad y el empoderamiento son medios esenciales para un fin más amplio: que la migración sea sostenible y beneficiosa para todos.

13. Esta política reconoce que las cuestiones de género conciernen a las relaciones entre hombres y mujeres, y no atañen únicamente a las mujeres. Por ello, la igualdad de género sólo puede alcanzarse con la plena participación de todos. La labor de la OIM en materia de género debe incluir e implicar a todos los migrantes³.

14. Tal y como se ha observado anteriormente, esta Política generalizará la comprensión de la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género (véase el Apéndice).

Contexto de la labor de la OIM en materia de migración e igualdad de género

15. De los 232 millones de personas que migran, las mujeres y los hombres representan porcentajes prácticamente equivalentes⁴. Los estudios demuestran que, aunque esto varía en función de las situaciones de crisis y la región, prácticamente la mitad de los refugiados, desplazados internos o apátridas son mujeres y niñas⁵.

16. Ya se sabe que el sexo y el género configuran cada etapa de su experiencia migratoria, ya sea forzosa, voluntaria o algo entre estos dos extremos. Los parámetros de género influyen en las razones de la migración, en los migrantes y sus destinos, en las vías y redes que utilizan para migrar, así como en las oportunidades y los recursos a su disposición en los lugares de destino, y en las relaciones con el país de origen. Los riesgos, las vulnerabilidades y las necesidades que afrontan los migrantes varían en gran medida en función del sexo y pertenencia a distintos grupos. Las funciones, expectativas, relaciones y dinámicas de poder asociadas a hombres, mujeres, niños o niñas, inciden de manera significativa en todos los aspectos del proceso migratorio, el cual también puede, a su vez, alterar estos principios.

17. Por estas razones, es fundamental comprender la interacción entre el género y la migración con miras a actuar consecuentemente. Y es que al tener debidamente en cuenta las tendencias migratorias específicas según el género se puede marcar la diferencia entre un proyecto que aborda adecuadamente las necesidades y capacidades concretas de los beneficiarios de la OIM y un proyecto que no logra estos resultados y perpetúa de esa manera la desigualdad. Habida cuenta de que el género determina la naturaleza de la migración, es fundamental para la labor de la OIM: promover la igualdad de derechos en el marco de la legislación sobre empleo y movilidad; luchar contra prácticas discriminatorias relacionadas

³ Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, Incorporación de la Perspectiva de Género: Estrategia para promover la igualdad de género (2001).

⁴ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, División de Población, Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision – Migrants by Age and Sex (2013).

⁵ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Naciones Unidas, *Tendencias Globales 2013* (2014). Puede consultarse en: www.unhcr.org/5399a14f9.html.

con la migración; comprender la relación entre el género y el tipo de migración; brindar respuestas que tengan en consideración la influencia del género en el acceso a los servicios sociales, el crecimiento económico, las capacidades, los riesgos y las vulnerabilidades; garantizar la diversidad y el carácter integrador en las consultas y la participación en las actividades; y abordar la incidencia de la migración en las relaciones y los roles de género.

18. Durante las crisis humanitarias, la adecuada incorporación de los parámetros de género en la formulación de programas permite comprender cómo el género incide en la experiencia de las personas en contextos de crisis; abordar la protección y las necesidades de asistencia específicas según el género; prevenir y actuar frente a nuevas formas de violencia por razón de género; fortalecer capacidades a fin de contemplar las cuestiones de género para responder a las crisis; y comprender los cambios, con frecuencia drásticos, en las relaciones y los roles de género.

19. Esta Política garantizará la incorporación de las cuestiones de género en todas las políticas y actividades de la OIM con miras a:

- a) Identificar y abordar las deficiencias relacionadas con el género en la elaboración de programas;
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los beneficiarios de la OIM independientemente de su sexo y género;
- c) Mitigar las vulnerabilidades y las amenazas relativas a la violencia por razón de género;
- d) Garantizar el acceso igualitario y mejores resultados para todos los beneficiarios de la OIM.

B. Mandato para la labor de la OIM en materia de migración e igualdad de género

20. La adopción de la igualdad de género como principio rector de la labor de la Organización se fundamenta en normas y principios internacionales de larga data y ampliamente reconocidos, que revisten especial importancia para su cometido⁶. La igualdad de género ocupa un lugar central en los valores y los derechos humanos, y guarda consonancia con lo dispuesto en el Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas que reafirma “la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”.

21. En 1995, la OIM reconoció la importancia fundamental de la igualdad de oportunidades y de trato para los migrantes. Este principio rector sigue revistiendo la misma importancia para la Organización en la actualidad. La política de la OIM de 1995 (documento MC/1853) codificó su compromiso de “asegurar que sus proyectos y servicios, determinen, tengan en cuenta y aborden las necesidades particulares de todas las mujeres migrantes”.

⁶ Véase, por ejemplo, la Declaración del Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo (documento A/RES/68/4), aprobada el 3 de octubre de 2013, que establece los compromisos de la comunidad internacional con la incorporación de una perspectiva de género en las políticas, y con la lucha contra la violencia por razón de género. Véase, asimismo, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias, de 2003, que requiere un trato igualitario para todos los trabajadores migratorios y sus familias, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1981, que requiere un trato igualitario para las mujeres y los hombres. Véase también la Estrategia de la OIM (documento MC/INF/287), aprobada en 2007.

Asimismo, en 2009, la OIM reiteró este principio fundamental en el documento titulado Derechos humanos de los migrantes – Políticas y actividades de la OIM (documento MC/INF/298), en el que se hizo referencia a las Políticas de género de la Organización y se señaló que “la OIM protege los derechos humanos de los migrantes, velando por que se tenga debidamente en cuenta la cuestión de género”.

22. En 2012, con miras a fortalecer su compromiso con la igualdad de género, la OIM comenzó a aplicar el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (SWAP, por sus siglas en inglés). Este Plan constituye un marco para la rendición de cuentas que comprende 15 indicadores relativos a la incorporación de la perspectiva de género, basados en las mejores prácticas internacionales; y proporciona a la OIM y al sistema de las Naciones Unidas una estrategia y un conjunto de normas comunes que cabe defender y adoptar. En febrero de 2012, la OIM convino en satisfacer o cumplir con creces tales normas, que han servido de marco para la Sección II.C de esta Política. Es más, la OIM adoptó este compromiso y señaló la salvedad de que su sistema de financiación es diferente del de muchos organismos de las Naciones Unidas, y que satisfacer o cumplir con creces las normas del Plan requeriría recursos suficientes tanto de fuentes internas como externas.

C. Incorporación de la perspectiva de género

23. En esta sección se esbozan los planes de la OIM para incorporar la perspectiva de género con miras a garantizar capacidades y recursos suficientes para cumplir con sus compromisos en materia de igualdad de género.

Actualización de la política sobre la igualdad de género y gestión de la rendición de cuentas

24. La rendición de cuentas, especialmente en las altas instancias directivas, es el elemento más importante para la promoción de la igualdad de género, y así se reconoció en el examen de la OIM realizado en 2006 (CRP/22), que concluyó que “cabe volver a examinar... la rendición de cuentas en las altas instancias de gestión de la OIM, desde las categorías más altas en la Sede hasta aquéllas sobre en el terreno”. La OIM garantizará la aplicación de la Política mediante una revisión regular de los progresos alcanzados a este respecto, a través de la presentación de informes al Consejo y durante las reuniones del Comité de Coordinación de la Gestión y del Comité de Coordinación de Políticas (véase la Sección II.D).

Gestión del desempeño con una perspectiva de género

25. La evaluación del desempeño también es un elemento clave para garantizar la rendición de cuentas. La División de Gestión de Recursos Humanos recurre a indicadores de evaluación de competencias fundamentales existentes, relacionados con el género para aplicar los siguientes indicadores del desempeño a los miembros del personal que ostenten cargos de la categoría P4 y superiores para el ciclo de evaluación 2015 -2016 del Sistema de Evaluación del Personal⁷:

- a) Mejora o persistencia del equilibrio de género en las oficinas de la OIM;

⁷ El Sistema de Evaluación del Personal es un mecanismo de examen de la OIM que permite supervisar y gestionar el desempeño del personal a partir de objetivos e indicadores de la competencia normalizados.

- b) Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, aprobación y ejecución de programas, así como en la presentación de informes conexa.

Revisión de proyectos

26. El proceso de revisión y aprobación de proyectos también garantizará la atención adecuada a las consideraciones de género. La Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género revisará todas las listas de comprobación y directrices de elaboración de proyectos para velar por que se realice un análisis exhaustivo de las cuestiones de género en la conceptualización, elaboración, supervisión y evaluación de proyectos; la incorporación de indicadores e informes de resultados con una perspectiva de género en los proyectos; y el desglose de datos fundamentales por sexo y edad en la medida de lo posible. La capacitación para la concepción general de proyectos, ofrecida por la OIM incluirá una sección sobre las consideraciones de género. Asimismo, la Organización continuará elaborando y ofreciendo capacitación sobre la formulación de proyectos y la temática de género, dirigida específicamente a los especialistas temáticos regionales y otros miembros del personal.

Evaluación de la capacidad

27. El fortalecimiento de la capacidad del personal en lo que respecta a las consideraciones de género optimizará consiguientemente el desempeño de la OIM en esta esfera y en un sentido más amplio. La Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género dirigirá estos esfuerzos mediante la ejecución de una evaluación de la capacidad, tras la cual la División de Gestión de Recursos Humanos formulará un plan de desarrollo de capacidades. La primera evaluación de la capacidad utilizará datos del ciclo de evaluación 2014-2015 del Sistema de Evaluación del Personal, así como otra información pertinente. Las evaluaciones se realizarán cada tres o cinco años, y los resultados permitirán que la OIM ajuste y amplíe la planificación para el desarrollo de capacidades, según proceda.

Desarrollo de capacidades

28. A partir de la evaluación de capacidades, la OIM introducirá distintos tipos de capacitación sobre cuestiones de género con miras a satisfacer las diversas necesidades del personal a este respecto. La Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género facilitará herramientas prácticas a los puntos focales sobre cuestiones de género, los oficiales encargados de la elaboración de proyectos a nivel regional y los especialistas temáticos regionales (así como a otros miembros del personal según proceda); y capacitación específica a los miembros clave del personal. De esta manera se garantizará su capacidad para prestar apoyo al resto de miembros del personal en la consideración de las cuestiones de género a lo largo del ciclo de elaboración de proyectos. Asimismo, la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género liderará los esfuerzos, en concertación con la Unidad de Gestión de Talentos, para brindar capacitación sobre la temática de género en el plano estratégico y de proyectos a los altos directivos, a saber, los Jefes de Misión, los Directores Regionales y los Directores de Departamentos en la Sede.

29. La Unidad de Gestión de Talentos facilitará el curso general sobre cuestiones de género de ONU-Mujeres a todos los miembros del personal. Este curso será de carácter obligatorio y estará disponible en inglés, francés y español; además, se verificará que todos los miembros hayan completado el curso conforme a lo previsto en el plan de aplicación. Por otra parte, los miembros del personal deberán realizar el curso en línea "Different Needs – Equal Opportunities: Increasing Effectiveness of Humanitarian Action for Women, Girls,

Boys and Men” del Comité Permanente entre Organismos (IASC), en el marco de la presentación de candidaturas para integrar la lista de personal para emergencias del Departamento de Operaciones y Situaciones de Emergencia. Las capacitaciones en materia de elaboración y aplicación de proyectos incluirán una sesión sobre la temática de género, y harán hincapié en la importancia del análisis de las cuestiones de género.

Coherencia entre organismos

30. La OIM continuará participando en reuniones entre organismos relativas a la igualdad de género y al Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (SWAP); y realizará un examen del Plan en calidad de homólogo durante la aplicación de esta Política.

D. Mecanismos institucionales para la aplicación de la Política sobre la Igualdad de Género

31. La OIM está decidida a garantizar la rendición de cuentas en el plano institucional, tal y como se describe en esta sección.

32. El Director General presentará anualmente al Consejo de la OIM un informe relativo a la aplicación de la Política sobre la Igualdad de Género. La presentación de informes contemplará también el desempeño en lo referente al SWAP, los resultados en materia de igualdad de género y, con el tiempo, los vínculos existentes entre la incorporación de la perspectiva de género y los resultados en esta esfera.

33. La aplicación de la Política se revisará de manera regular en las reuniones del Comité de Coordinación de la Gestión y el Comité de Coordinación de Políticas, y se tomarán medidas para subsanar las deficiencias cuando no se cumpla con el calendario establecido en el plan de aplicación complementario.

34. En el marco del modelo descentralizado para la incorporación de la perspectiva de género, adoptado por la OIM y consagrado en la Política sobre Igualdad de Género, la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género jugará un papel catalizador al ocuparse de la coordinación y la facilitación, mientras que los departamentos pertinentes tomarán la iniciativa en sus respectivas esferas de responsabilidad, enunciadas en el plan de aplicación. Asimismo, la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género prestará servicios de apoyo a la Organización, y proporcionará información técnica a los departamentos sobre las cuestiones de género y migración. Además, se ocupará de elaborar directrices técnicas y materiales de capacitación, y de facilitar e impartir capacitaciones; así como de coordinar la red de puntos focales de la OIM sobre cuestiones de género. Del mismo modo, ejercerá una función rectora en los asuntos interinstitucionales relativos a la igualdad de género.

35. Dependiendo de la disponibilidad de recursos, el Director General nombrará puntos focales sobre cuestiones de género entre los miembros del personal con cargos de la categoría P3 u oficiales nacionales o de categorías superiores, en vista de que la presencia de la OIM a escala mundial y la singularidad de su estructura requieren flexibilidad. Los puntos focales sobre cuestiones de género deberán tener conocimientos o experiencia en esta esfera; contarán con mandatos por escrito y destinarán como mínimo el 10% de su tiempo laboral a desempeñar las funciones requeridas. Todos los departamentos de las Oficinas en Países, las Oficinas Regionales y la Sede tendrán al menos un punto focal sobre cuestiones de género. En las Oficinas Regionales, se nombrará a un especialista temático regional o a un oficial regional a cargo de la elaboración de proyectos como punto focal sobre cuestiones de género.

El cargo de punto focal sobre cuestiones de género se incluirá en el ciclo regular del Sistema de Evaluación del Personal. La Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género establecerá una red en línea para garantizar la comunicación regular entre los puntos focales sobre cuestiones de género, y supervisar la aplicación de sus planes de trabajo. Asimismo, la Unidad coordinará una reunión virtual anual de los puntos focales sobre cuestiones de género por región.

36. La Oficina del Inspector General realizará una evaluación de medio plazo a los dos años y medio de la aplicación de esta Política, y una evaluación final al cabo de cinco años. En ambas evaluaciones se examinarán los resultados relativos a la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de género, así como los vínculos existentes entre estas esferas, utilizando como base los datos de los informes de la Organización presentados en 2014 en el marco del Plan, y los resultados de la Organización en materia de igualdad de género a escala mundial extraídos de los informes de las Oficinas en Países y Oficinas Regionales.

E. Resultados con respecto a la igualdad de género

Planificación estratégica en la Sede, las Oficinas Regionales y las Oficinas en Países

37. Bajo los auspicios de la Oficina del Director General y los Asesores Regionales Principales, se incluirá en los documentos clave de la OIM —a saber, la publicación *Migration Initiatives*, las estrategias regionales, los documentos de planificación de las Oficinas en Países y los marcos de resultados— análisis de las cuestiones de género, que a su vez facilitarán la elaboración de indicadores e informes sobre los resultados con la perspectiva de género.

38. Los principales documentos de planificación estratégica, tanto en la Sede como en las Oficinas Regionales y Oficinas en Países, se referirán expresamente a la forma en la que la OIM promueve la igualdad de género, en particular en las secciones introductorias y las secciones programáticas según proceda. La Sede y las Oficinas Regionales y Oficinas en Países presentarán informes exhaustivos sobre los objetivos y los mandatos en materia de igualdad de género, y desglosarán los datos esenciales, en la medida de lo posible, por sexo y edad y de conformidad con los Principios de Protección de Datos de la OIM.

Resultados en materia de igualdad de género en contextos humanitarios

39. Esta Política reitera el compromiso de la OIM de conceder prioridad a la igualdad de género en todas las operaciones desplegadas en situaciones de emergencia. De conformidad con los Principios de la OIM para la Acción Humanitaria, todos los miembros del personal que participen en la elaboración y aplicación de proyectos en contextos de emergencia, transición o recuperación deberán garantizar que las iniciativas humanitarias reconozcan y respondan a las distintas necesidades de protección y asistencia de todos los migrantes.

40. La OIM, como parte de su compromiso de fomentar la protección en los sectores de asistencia de su Marco Operacional en Situaciones de Crisis Migratoria, velará por que las actividades se conciban y ejecuten conforme a las necesidades, de manera no discriminatoria y sin ocasionar perjuicios, concediendo prioridad a la seguridad y la dignidad, y promoviendo al mismo tiempo el empoderamiento y la participación. Para alcanzar estos objetivos, en las etapas de concepción y elaboración de los proyectos, se analizarán los riesgos y las amenazas

que afrontan los migrantes y otras personas y grupos afectados por las crisis. Los hallazgos se tendrán en consideración en el momento de elaborar y ejecutar operaciones de respuesta a las crisis migratorias (a saber, crisis humanitarias que entrañen el movimiento de personas), a fin de que estas incorporen medidas que tengan en cuenta la diversidad de las personas y los grupos afectados por las crisis; garanticen el acceso igualitario a la asistencia humanitaria; prevengan los efectos negativos, tales como la negligencia, la discriminación, el abuso y la explotación; y fortalezcan las capacidades locales.

41. Con miras a evaluar la adhesión de las respuestas humanitarias a consideraciones de diversidad e integración, se deberán utilizar herramientas de supervisión tales como los indicadores sobre cuestiones de género, las listas de comprobación sobre aspectos de la protección y las normas de los grupos temáticos; y se adoptarán medidas correctivas según proceda. En el contexto de las iniciativas de recuperación y transición, las herramientas de supervisión comprenderán la recopilación de datos desglosados por sexo y edad y la utilización de encuestas de percepción para consignar los cambios en las dinámicas comunitarias, en particular en lo relativo a las cuestiones de género. Otros procedimientos para la rendición de cuentas, tales como los mecanismos para formular observaciones y presentar quejas, establecidos con arreglo a los objetivos de las operaciones de respuesta, contribuirán a sondear y reorientar las iniciativas según corresponda.

Incidencia de la incorporación de la perspectiva de género en los resultados relativos a la igualdad entre los sexos

42. La OIM debe evaluar si sus esfuerzos relativos a la incorporación de la perspectiva de género producen los resultados esperados en lo que concierne a la igualdad entre los sexos. Para ello, en consonancia con la gestión institucional basada en los resultados, se fortalecerán las actividades de supervisión y presentación de informes en la Organización de la siguiente manera:

- a) Los informes de proyectos incluirán una sección específica sobre cuestiones de género que detallará los logros relacionados con la temática de género.
- b) Los informes de las Oficinas en Países y las Oficinas Regionales incluirán una sección específica sobre cuestiones de género que detallará los logros alcanzados con respecto a los resultados esperados a nivel de países.
- c) Las directrices sobre estrategias a escala mundial, regional o de países, y la próxima versión revisada del *Manual de la OIM para Proyectos* incorporarán plenamente consideraciones de género y brindarán orientación específica para la adopción de la perspectiva de género, incluidos los indicadores para evaluar y presentar informes sobre los resultados relativos a la igualdad entre los sexos.
- d) Las Oficinas Regionales sintetizarán los hallazgos extraídos de los informes de las Oficinas en Países y las Oficinas Regionales, y la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género hará lo propio a escala mundial. La sinopsis a escala mundial se incluirá en los informes institucionales, en particular, en la Memoria anual sobre la labor realizada por la Organización.
- e) La Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género utilizará los datos de las síntesis regionales y mundiales para presentar sus observaciones a la Organización en lo concerniente a las buenas prácticas.

Evaluación

43. Para 2016, la OIM se reunirá con el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y se esforzará por cumplir con creces los requisitos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones. Las Oficinas Regionales y Oficinas en Países, con el apoyo de la Unidad de Evaluación de la Oficina del Inspector General, dirigirán y examinarán la calidad del contenido sobre igualdad de género en las evaluaciones a nivel de países y a escala regional, de conformidad con las directrices del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.

44. La OIM impartirá y consolidará las capacidades en lo relativo al documento de orientación del Grupo de Evaluación titulado *Incorporación de los derechos humanos y la igualdad de género en las evaluaciones* (disponible en inglés), con el propósito de promover la utilización de estas directrices en todas las evaluaciones pertinentes.

Auditorías que contemplan las cuestiones de género

45. Con miras a garantizar la rendición de cuentas y la atención necesaria a la promoción de la igualdad de género a través de las funciones de auditoría de la OIM, la Oficina del Inspector General y la Unidad de Auditoría Interna mantendrán consultas anuales con la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género para abordar los riesgos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género, entre estos los riesgos relativos a la aplicación de esta Política. Las consultas formarán parte del ciclo de planificación anual de auditorías basadas en el riesgo. La Unidad de Auditoría Interna, en concertación con la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género, utilizará una lista de comprobación de los riesgos relacionados con la temática de género para llevar a cabo las auditorías, y adoptará un enfoque gradual a fin de ejecutar auditorías institucionales regulares y participativas en materia de género.

Asignación y seguimiento de los recursos

46. Como parte del proceso de toma de decisiones estratégicas, la OIM realizará el seguimiento de los recursos asignados para la promoción de la igualdad de género, y velará por que estos sean suficientes para cumplir su mandato a este respecto. La OIM utiliza el Indicador de género del Comité Permanente entre Organismos o el Marcador de género y edad de la Oficina de Ayuda Humanitaria de la Comunidad Europea para determinados proyectos humanitarios. No obstante, se implantará el uso de un sistema de indicadores de género para todos los proyectos y oficinas de la OIM a través de un enfoque gradual.

47. La Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género dirigirá el Grupo de Trabajo sobre Indicadores de Género, que estará integrado por distintas unidades y se ocupará de establecer el sistema de indicadores de género de la OIM. La División de Presupuestos, con el apoyo de la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género y el Grupo de Trabajo sobre Indicadores de Género, determinará anualmente la asignación financiera de la OIM para actividades relativas a cuestiones de género, basándose en la puntuación del sistema de indicadores de género, una vez que esté en vigor. En lo referente a los fondos gestionados por la OIM⁸, la Organización establecerá y cumplirá con un parámetro financiero determinado para la asignación de recursos para proyectos cuyo principal objetivo sea promover la

⁸ Tales como el Fondo de la OIM para el Desarrollo y el Mecanismo de Financiamiento para Situaciones de Emergencia relativas a la Migración.

igualdad de género; asimismo, velará por que el resto de proyectos incorporen la perspectiva de género.

Generación de conocimientos y comunicaciones

48. La División de Prensa y Comunicación, la División de Investigación sobre la Migración, y la Oficina del Director General, con el apoyo de la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género, integrarán las consideraciones de género en discursos, publicaciones, material visual, vídeos, redes sociales y sitios web. La División de Prensa y Comunicación velará por que el plan de comunicación de la OIM promueva la igualdad de género como un componente de las actividades de divulgación de información pública y en el plano interno, y elaborará directrices sobre las comunicaciones con un enfoque de género, dirigidas al personal. La División de Investigación sobre la Migración elaborará directrices similares sobre las investigaciones relativas a la migración y la temática de género, en particular una lista de comprobación para la incorporación de la perspectiva de género en todas las investigaciones y publicaciones. La OIM garantizará la consolidación y la divulgación permanentes de sus conocimientos sobre cuestiones de género, así como la clara identificación de las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas. Los informes emblemáticos de la OIM, tales como el Informe sobre las Migraciones en el Mundo, incluirán análisis de género y abordarán expresamente los progresos alcanzados y los retos que plantea la igualdad de género.

Asociaciones

49. La OIM está decidida a buscar activamente asociados para la ejecución de actividades que hayan demostrado su compromiso con la igualdad de género y posean las competencias necesarias para asegurar el mayor empeño en la consecución de los objetivos de los proyectos en materia de género. Los acuerdos vigentes y futuros, establecidos con los asociados, perseguirán la consolidación de compromisos sobre la igualdad de género para la cooperación y la elaboración de programas conjuntos.

Marco de Gobernanza sobre la Migración

50. El Marco de Gobernanza sobre la Migración de la OIM incorpora consideraciones de género en sus tres principios y objetivos. Así pues, se insta a los Estados a que integren consideraciones de género en las políticas y programas; consideren las diferencias del proceso migratorio según el sexo, la edad y otras características de la diversidad, y las aborden consecuentemente; recopilen y utilicen datos desglosados por sexo y edad; y proporcionen acceso igualitario y no discriminatorio a la asistencia, los servicios sociales y la justicia. El Departamento de Cooperación Internacional y Partenariados se cerciorará de que las herramientas elaboradas para facilitar la utilización del Marco, por las Oficinas sobre el terreno, incluyan asesoramiento en materia de incorporación de la perspectiva de género.

III. Equilibrio de género en la dotación de personal y consolidación de la cultura institucional que contemple las consideraciones de género

A. Fundamentos y contexto

51. En las Políticas de personal y de programas relacionadas con el género de las personas (documento MC/1853) de 1995, la OIM reconoció la igualdad de oportunidades y de trato para los miembros del personal como principio rector de la Organización, y se comprometió a garantizar su cumplimiento.

52. En estos últimos 10 años, la OIM no ha logrado cumplir con su compromiso consagrado en las políticas de 1995 de alcanzar el equilibrio de género en la plantilla de personal. La OIM reconoce la igualdad de oportunidades y de trato a todo el personal. Es más, siempre ha defendido los principios de tolerancia, entendimiento y respeto, y ha luchado contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. La OIM reitera su compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato para todos los miembros del personal de la Organización.

53. A través de esta política, la OIM pretende actualizar el plan para lograr el equilibrio de género en la dotación de personal y consolidar una cultura institucional que contemple las consideraciones de género, con miras a garantizar: la pertinencia, la eficacia en la promoción de la igualdad de género en la dotación de personal; el reconocimiento y la atención a los distintos requisitos y capacidades de los miembros del personal en todas las iniciativas; la respuesta adecuada a las necesidades de los Estados Miembros; y la presentación de informes sobre los resultados.

54. La OIM se compromete a rendir cuentas y a realizar un seguimiento de los resultados en lo relativo al equilibrio de género en la dotación de personal y a la consolidación de una cultura institucional que contemple las consideraciones de género, tal y como se especifica más arriba y en el plan de aplicación complementario.

B. Equilibrio de género en la dotación de personal

55. Actualmente, el 46% del personal de la OIM son mujeres. Sin embargo, este porcentaje se reduce en las altas instancias de gestión. Las mujeres han alcanzado la paridad en las categorías P1, P2 y P3, pero sólo representan el 37% del personal en la categoría P4; el 26% en la categoría P5; y el 24% en los puestos de grado D1. Si bien se han alcanzado progresos en las categorías P3 y P4 entre 2010 y 2014, durante el mismo periodo sólo se registró un ligero incremento en los puestos P5 y superiores. En el caso del personal nacional, la proporción es del 53% de hombres frente al 47% de mujeres. No obstante, en las dos categorías de oficiales nacionales, a saber NO-C y NO-D, el porcentaje de mujeres desciende al 35%⁹.

56. Por ello, con miras promover el equilibrio en la dotación de personal, la División de Gestión de Recursos Humanos desarrollará un plan de dotación de personal en pro del equilibrio de género, en el que definirá objetivos y parámetros específicos para 2016. Este plan especificará asimismo las medidas y responsabilidades institucionales para lograr el equilibrio de género en la dotación del personal, así como en todas las políticas y prácticas de contratación.

⁹ Los datos internacionales corresponden a diciembre de 2014, mientras que los datos nacionales a junio de 2014.

C. Cultura institucional que contemple las consideraciones de género

57. Tal y como se ha señalado en repetidas ocasiones, una cultura institucional que contemple las consideraciones de género y sea de carácter facilitador para todos los miembros del personal es un elemento clave para promover la igualdad de género. Un entorno de trabajo saludable en todas las instancias permite a los miembros del personal centrarse en sus objetivos laborales y alcanzar el pleno potencial de sus capacidades. El objetivo de fortalecer un entorno facilitador es generar una atmósfera de trabajo segura, respetuosa, afable y libre de acoso y abuso de autoridad, en la que los miembros del personal se sientan habilitados y en la que se equilibre, en la medida de lo posible, las exigencias laborales y la vida personal.

58. La División de Gestión de Recursos Humanos examinará, presentará informes y actualizará, según proceda y de conformidad con las mejores prácticas actuales, las políticas de la OIM en vigor que apoyen las responsabilidades familiares y promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal¹⁰. Además, los miembros del personal de la categoría Profesional que dejen de trabajar para la OIM tendrán la oportunidad de participar en entrevistas finales realizadas por la División para abordar cuestiones tales como la contratación, la retención y sus experiencias. La Oficina de Ética y Conducta, en concertación con la División y la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género, impartirá capacitaciones de carácter obligatorio sobre un entorno de trabajo respetuoso, dirigidas a todos los miembros del personal.

¹⁰ Estas incluyen las políticas pertinentes, tales como las relacionadas con el apoyo a las responsabilidades familiares y laborales, el entorno de trabajo respetuoso, la licencia especial sin sueldo, la licencia por adopción, el trabajo en el hogar, el trabajo a tiempo parcial, la licencia por paternidad y la licencia por emergencia familiar, así como las normas y reglamentos aplicables.

Apéndice

Glosario

El **género** se refiere a las funciones y las relaciones, los rasgos de personalidad, las actitudes, los comportamientos, los valores, el poder e influencias relativos, configurados socialmente, que la sociedad adscribe distintamente al hombre y la mujer. El género encierra asimismo un aspecto relacional en tanto que se refiere no sólo al hombre o a la mujer, sino también a la relación entre ambos¹. Si bien la noción de género está profundamente arraigada en todas las culturas, también cambia con el tiempo y presenta amplias variaciones en el seno de una misma cultura y entre distintas culturas.

La **igualdad de género** se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas. La igualdad radica en que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que uno nace. La igualdad de género no implica que todas las personas sean iguales, sino que se tengan en consideración los intereses, las necesidades, las capacidades y las prioridades de todos.

La **incorporación de la perspectiva de género** en la OIM se refiere al proceso de evaluación de las consecuencias desde la óptica de género que las iniciativas planificadas acarrearán para los migrantes, entre éstas las medidas normativas y legislativas, y la elaboración de programas. Se trata de una estrategia cuyo fin es integrar las preocupaciones y experiencias de mujeres, hombres, niños y niñas en la concepción, aplicación, supervisión y evaluación de políticas y programas, de manera que todos los migrantes se beneficien por igual, y se impida la persistencia de desigualdades. Ello con el objetivo final de alcanzar la igualdad de género².

El **equilibrio de género en la dotación de personal** se refiere a la representación igualitaria de hombres y mujeres miembros del personal en todas las instancias de una organización. También se conoce como paridad de los géneros en la dotación de personal.

El **empoderamiento** es un concepto básico relativo a los derechos humanos y el desarrollo que se refiere al proceso a través del cual las personas toman conciencia individual y colectivamente del funcionamiento de las relaciones de poder en sus vidas, y adquieren la seguridad y capacidad necesarias para erradicar las desigualdades y fortalecer su posición económica, política y social³.

El **análisis de género** es una evaluación de las funciones y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Esta evaluación reconoce que las vidas de las personas, y por ende sus experiencias, necesidades, problemas y prioridades, son distintas. Por ello, es necesario incorporar un análisis de género a todas las evaluaciones sectoriales y análisis de situación, comenzando por la fase de conceptualización.

¹ ONU-Mujeres, Nota de orientación: *Gender Mainstreaming in Development Programming (2014)*, (disponible en inglés).

² Informe del Consejo Económico y Social correspondiente de 1997, Capítulo IV, conclusiones convenidas 1997/2 (A/52/3, del 18 de septiembre de 1997).

³ Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas, Equipo de Tareas número 3 del Proyecto del Milenio sobre la educación primaria y la igualdad entre hombres y mujeres, *Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women (2005)* (disponible en inglés).