

## Consejo del Centro

77ª reunión, Turín, 30 - 31 de octubre de 2014

CC 77/5

---

### PARA DISCUSIÓN Y ORIENTACIÓN

#### QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Integración de la Igualdad de género: Informe de situación

### Introducción

1. El Plan estratégico del Centro basado en los resultados para 2012-15 (el Plan) estableció que la igualdad de género fuera considerada uno de los principios y medios de acción que sustentan y guían toda la labor del Centro<sup>1</sup>. El Plan comprometió el Centro a proporcionar incentivos para dar prioridad y seleccionar a participantes mujeres para sus programas y actividades. Comprometió a su vez a que el Centro hiciera uso sistemático de los marcadores de género y de un sistema común de autoevaluación de género (Co.S.A) como herramientas para incrementar la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, diseño e impartición de las actividades de aprendizaje.
2. La Sección I de este documento resume los progresos realizados en el marco de los tres indicadores de género específicos incluidos en el Plan, y ofrece a su vez un breve análisis de los resultados obtenidos. La Sección II brinda información sobre el uso por parte del Centro de los instrumentos de supervisión seleccionados. La Sección III describe brevemente parte del trabajo de desarrollo de capacidades en materia de igualdad de género y asociaciones clave del Centro, al igual que una serie de iniciativas de sensibilización ejecutadas por los Programas de Formación para los Empleadores y Trabajadores. La Sección IV resume las principales lecciones aprendidas durante el período 2012-13. La Sección V propone medidas adicionales a llevar a cabo durante el período 2014-15 para fortalecer aún más la incorporación de la cuestión de género en todos los ámbitos de trabajo del Centro.
3. Se presenta este documento al Consejo para discusión y orientación.

### I. Indicadores de género en el Plan estratégico para 2012-15

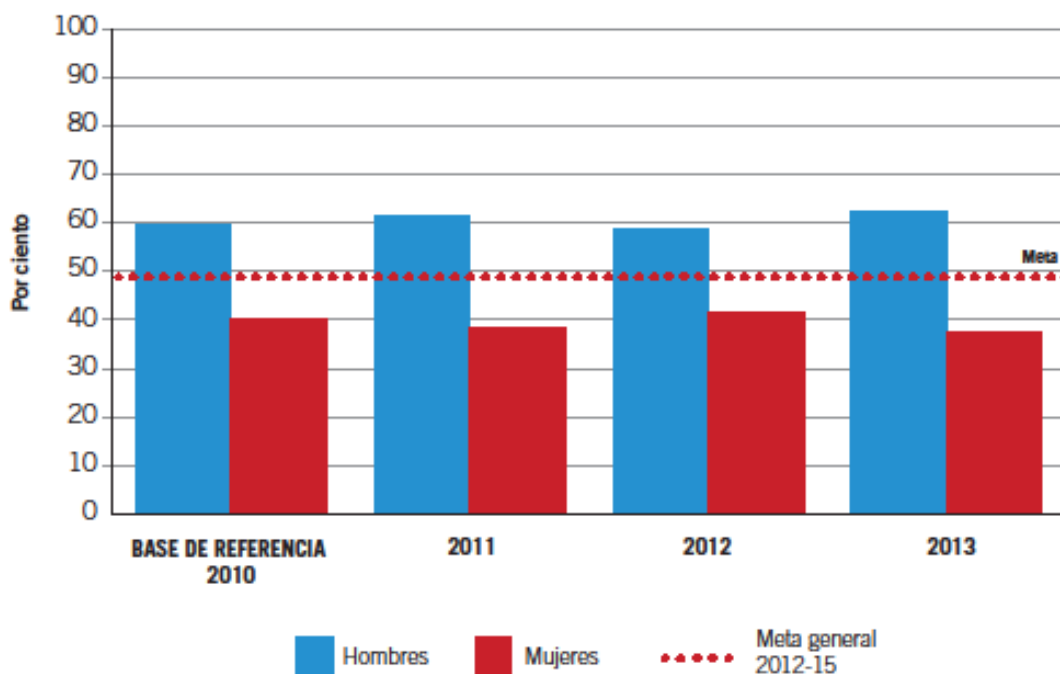
4. El Plan contenía los siguientes indicadores de género específicos:
  - número anual de mujeres participantes entre los mandantes tripartitos (indicador 1.1);
  - número total anual de mujeres participantes (indicador 2.2), y
  - equilibrio de género del personal en puestos del cuadro orgánico (indicador 3.5).

---

<sup>1</sup> CC 73/3, párr. 16.

5. Las metas se establecieron bajo cada uno de estos indicadores y se presentaron los avances a través del Informe anual de ejecución presentado ante el Consejo. En 2011 se preparó un Plan de Acción de Género interno más detallado para poner en práctica estos compromisos, sensibilizar, supervisar los progresos en forma más sistemática y mejorar la coordinación interna. Dicho Plan incorporó algunos de los elementos clave y enfoques del Plan de Acción de la OIT sobre la igualdad de Género para 2010-15<sup>2</sup>.
6. En el indicador 1.1 del Plan, se desglosa por género el número anual de participantes que representan a los mandantes tripartitos<sup>3</sup>. La meta fijada bajo este indicador es el 48 por ciento de mujeres participantes. El gráfico 1 a continuación muestra los progresos que se han realizado en alcanzar dichas metas durante el período 2011-13 utilizando el año 2010 como base de referencia anual. El gráfico 2 proporciona el desglose de mujeres entre los mandantes tripartitos durante el mismo período.

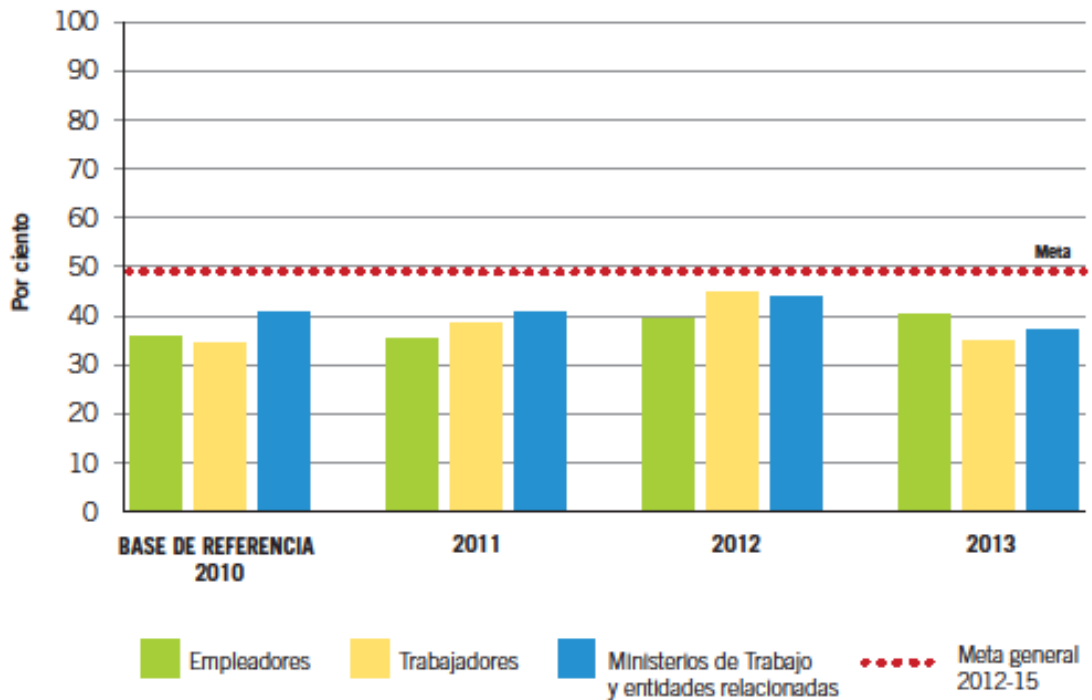
**GRÁFICO 1: PARTICIPANTES QUE REPRESENTAN A LOS MANDANTES TRIPARTITOS, POR GÉNERO**



<sup>2</sup> OIT: Plan de acción para la Igualdad de Género 2010-15 (Fase II), GB. 313/INS/INF/1.

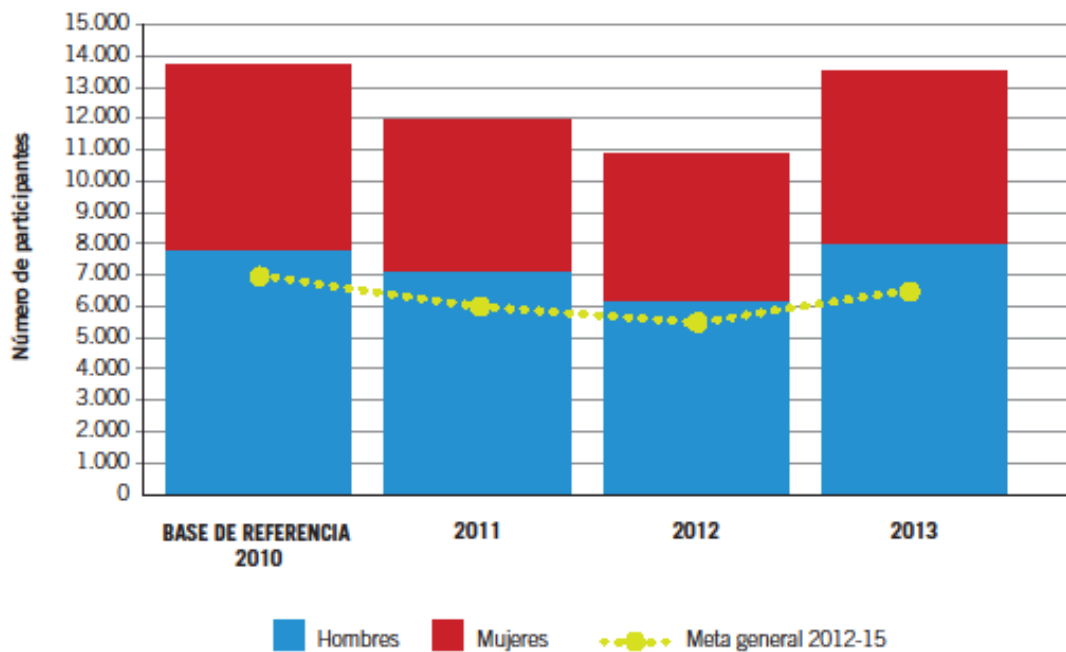
<sup>3</sup> A efectos de este indicador, las organizaciones tripartitas incluyen a las Organizaciones de Trabajadores y Empleadores, Ministerios de Trabajo y entidades relacionadas.

**GRÁFICO 2: DESGLOSE DE MUJERES ENTRE MANDANTES TRIPARTITOS**



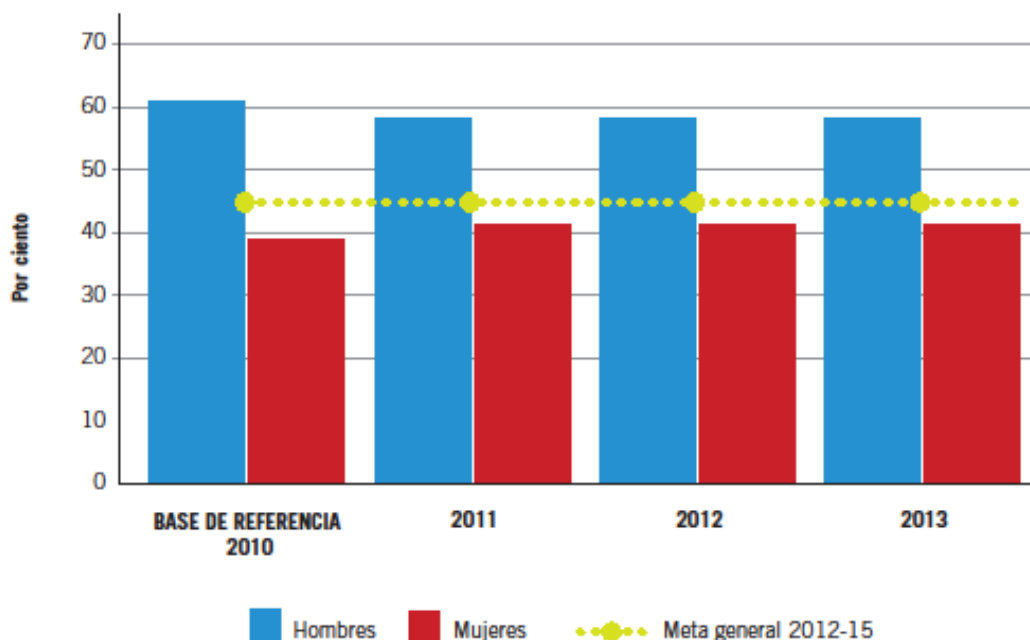
7. En el indicador 2.2 del Plan, se desglosa por género el número total anual de participantes. La meta establecida en este indicador es el 50 por ciento de mujeres participantes. El gráfico 3 muestra los progresos que se han realizado en alcanzar dichas metas durante el período 2011-13, utilizando el año 2010 como base de referencia anual.

**GRÁFICO 3: NÚMERO TOTAL DE PARTICIPANTES, POR GÉNERO**



8. El indicador 3.5 del Plan registra el número de mujeres que ocupan puestos en el cuadro orgánico del Centro y establece como meta un 45 por ciento, partiendo de una base de referencia del 38 por ciento (2010). El gráfico 4 a continuación muestra los progresos que se han realizado en alcanzar dichas metas durante el período 2011-13.

**GRÁFICO 4: DESGLOSE DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO, POR GÉNERO**



9. Estos gráficos muestran que en líneas generales, el Centro alcanzó y mantuvo en los últimos años, un número elevado de mujeres participantes en sus actividades de formación, a saber, un promedio del 40 por ciento. Asimismo, dentro de las limitaciones de una escasa rotación del personal y contratación, el Centro realizó algunos progresos para establecer un equilibrio de la composición de género de su cuadro orgánico. Sin embargo, aún pueden realizarse mejoras en cada uno de estos indicadores cuando se mide el rendimiento con las metas ambiciosas del Plan. Los siguientes párrafos describen los instrumentos y los enfoques desarrollados y empleados por el Centro para supervisar los progresos e identificar las áreas a mejorar.

## II. Instrumentos de supervisión

### *Autoevaluación común de la cuestión de género*

10. En 2011, el Centro llevó a cabo una autoevaluación común de la cuestión de género (Co.S.A) diseñada para asegurar que la igualdad de género y la no discriminación estuvieran incluidas en forma eficaz y coherente en todas las actividades de formación, aprendizaje y desarrollo de capacidades. Se procedió con el análisis de un muestreo de productos de formación y servicios de cada programa a través de (i) una encuesta en línea abierta a todo el personal; (ii) un taller participativo para todo el personal de cada programa; y (iii) un informe confidencial de observaciones tras la celebración del taller. Con el fin de armonizar los resultados globales de la encuesta con previas evaluaciones realizadas por la OIT, se adaptaron y emplearon para este ejercicio las preguntas de la Auditoría de Género. A través de la encuesta se lograron recoger los

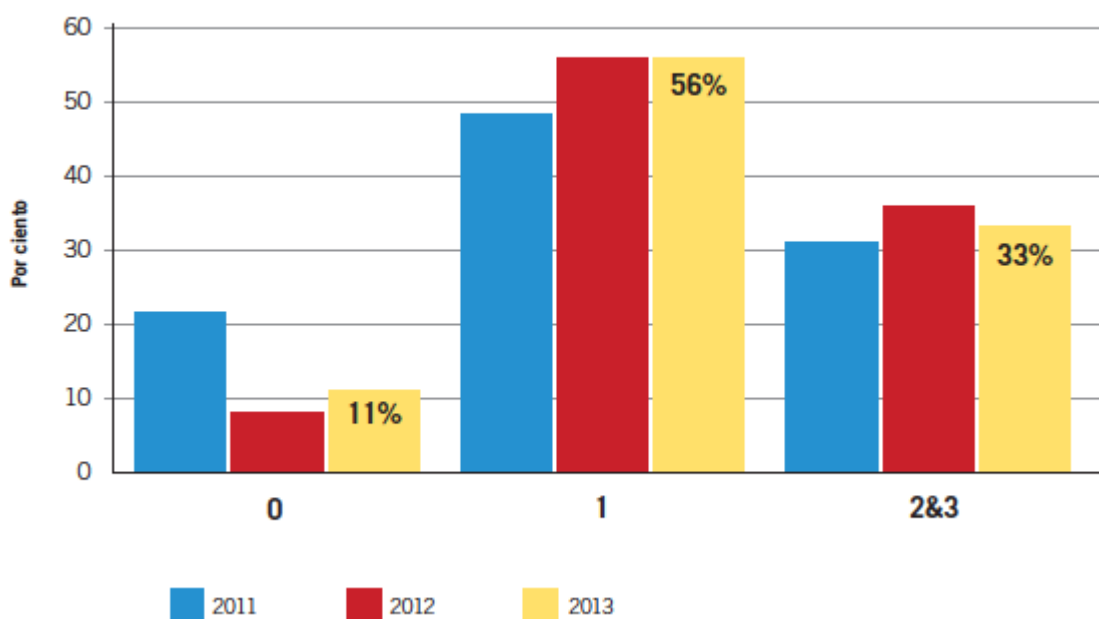
puntos de vista personales, profesionales y organizativos sobre la las competencias de género, los conocimientos y las perspectivas.

11. El principal resultado de la autoevaluación común de género (Co.S.A) fue la revisión de la política del Centro sobre la igualdad y la integración de la perspectiva de género y el desarrollo de un Plan de Acción de Género como complemento de la política.

### **El marcador de género**

12. El marcador de género evalúa el rendimiento en materia de género de cada programa de formación basado en iniciativas seleccionadas, diseñadas por cada equipo de formación en base a necesidades específicas y teniendo en cuenta las características específicas de cada programa.
13. El sistema de codificación del marcador de género se basa en la rendición de cuentas en materia de género llevado a cabo por OCDE/CAD y PNUD y permite que el Centro pueda medir sus proyectos y actividades en forma coherente con respecto a los sistemas utilizados por los principales donantes y organismos de las Naciones Unidas. Precedido por una serie de reuniones de sensibilización adecuadas, y acompañado por la guía de especialistas en materia de género, el código se emplea para documentar hasta qué punto se han diseñado las actividades de formación teniendo en cuenta las cuestiones de género para responder a las necesidades de mujeres y hombres como últimos beneficiarios de acciones de desarrollo. El marcador de género es un código de un dígito (en una escala de 0 a 3) incorporado en el sistema de Gestión de actividades y participantes del Centro (MAP). Dicho código es asignado por el equipo de formación responsable durante la fase del diseño de la actividad e incluso analizado (y eventualmente revisado) junto al especialista en cuestiones de género a cargo de la coordinación de la Red de puntos focales de género del Centro.
14. En el gráfico 5 se describe la recolección de datos agregados gracias al marcador de género.

**GRÁFICO 5: TENDENCIAS DEL MARCADOR DE GÉNERO (2011-13)**



- 
15. Los resultados para 2012 y 2013 muestran una clara mejora a partir del año de base de referencia (2011) en particular en lo que concierne las actividades codificadas como “0” (es decir, no hay ningún indicio de que las cuestiones de género hayan sido tenidas en cuenta en el diseño de la actividad) que disminuyó de 21 por ciento de las actividades de formación en 2011 a 8 por ciento en 2012 y 11 por ciento en 2013.
  16. Las actividades codificadas como “1” (es decir, se realizaron algunos esfuerzos para prestar mayor atención a las cuestiones de género en el diseño de la actividad, en el equilibrio de las intervenciones y especialistas, en el material utilizado, en los ejemplos y en los estudios de caso) aumentaron de 48 por ciento en 2011 a 56 por ciento, tanto en 2012 como en 2013.
  17. Las actividades codificadas como “2” son aquellas que incorporan la igualdad de género en forma significativa, prestando particular atención a los aspectos de género del contenido del curso, al equilibrio adecuado de los modelos de género en las lecciones y el personal empleado, al brindar documentación sensible a la cuestión de género y asegurando una óptima proporción de hombres y mujeres participantes tanto como sea posible. Las actividades codificadas como “3” consisten en intervenciones específicas que abordan principalmente cuestiones de género o la promoción de las mujeres como tema y objetivo principal. Ambas son evaluadas por el sistema de marcadores de género en el nivel más alto. En 2012, registraron un aumento respecto a la base de referencia del 31 por ciento (2011) al 36 por ciento, y disminuyeron ligeramente al 33 por ciento en 2013.
  18. Los esfuerzos de innovación realizados por el Centro en el uso del marcador de género fueron evaluados positivamente por ONU Mujeres, la Secretaría del Plan de Acción de todo el sistema de las Naciones Unidas y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-SWAP) cuando se analizaron los resultados de la primera ronda de informes de los distintos organismos de las Naciones Unidas<sup>4</sup>.
  19. El marcador de género permite que el Centro esté al paso de las tendencias a lo largo del tiempo, aporte ideas sobre los retos, y aclare los aspectos específicos de cada programa de formación. En 2014, un Programa de formación (Política de Empleo y Desarrollo de competencias) realizó un análisis pormenorizado de los datos. Se examinaron tres tipos de datos: el desglose de género de los participantes que incluye el país de origen/región, la modalidad y naturaleza del curso (en línea/residencial); los tipos de financiaciones/utilización de becas e información acerca del cuestionario de evaluación al término de la actividad sobre la integración en los cursos de las cuestiones de género. Las principales conclusiones revelaron lo siguiente: la participación de las mujeres varió en función de la región; la prevalencia de hombres en cursos con un enfoque más técnico; una mayor participación de las mujeres en los cursos centrados en las políticas sociales y los cursos que contaron con la presencia de participantes más jóvenes registraron una mayor participación de mujeres. Este ejercicio a fondo resultó ser muy provechoso y pone de manifiesto la necesidad de un mejor uso de los distintos conjuntos de datos. Sobre la base de esta experiencia, se está desarrollando un modelo para permitir que los programas de formación lleven a cabo ejercicios en profundidad similares.

### ***Cuestionario de evaluación al término de las actividades***

20. El cuestionario de evaluación al término de las actividades completado por los participantes es también utilizado por el Centro para supervisar los resultados relacionados con la incorporación eficaz de la perspectiva de género en las actividades de formación. Utilizado en combinación con el marcador de género, la información

---

<sup>4</sup> Informe Anual de ejecución para 2013, párr. 40.

---

recogida en el cuestionario proporciona una guía valiosa que contribuye a tomar nuevas medidas para mejorar el rendimiento de la cuestión de género de los programas de formación individuales.

21. El resultado total de esta cuestión para todas las actividades de formación en todos los programas registró un aumento a 3,94 en 2012 (en una escala de 1 a 5) respecto a la base de referencia de 3,88 en 2011. Sin embargo en 2013, disminuyó a 3,80.
22. La disminución del equilibrio global de género (41 por ciento de mujeres participantes en 2013) explica parcialmente esta reducción ya que históricamente las mujeres evalúan esta cuestión en forma más positiva respecto de los hombres. Es interesante notar que el resultado total para el “género en la formación” en actividades combinadas en 2012 fue 4,13 comparado con 3,93 para actividades “no combinadas”. Por ello, la proporción de actividades combinadas y no, también pueden repercutir en estos resultados.

### ***La asignación de recursos en cuestiones de género***

23. En 2014, el Centro condujo una experiencia piloto de asignación de recursos en cuestiones de igualdad de género sobre una parte de las contribuciones voluntarias que financian las actividades de formación. Se estableció una serie de criterios de idoneidad para la asignación de fondos destinados especialmente a impulsar la participación de las mujeres. En primer lugar, las propuestas de financiación tuvieron que definir indicadores de progreso con metas de logro establecidas para las mujeres. En segundo lugar, se buscaron propuestas que pudieran promover acciones afirmativas para el acceso rápido de las mujeres a los servicios de formación y/o buscar de integrar la igualdad de género en los servicios de formación. Esta experiencia derivó en una iniciativa destinada a desarrollar nuevas metodologías a fin de incorporar la cuestión género y la diversidad en todos los servicios de formación del Centro.

### **III. Desarrollo de capacidades en materia de igualdad de género**

24. El Centro ofrece a los mandantes de la OIT una amplia gama de servicios de asesoramiento y formación que cubren todo el ciclo de desarrollo de aprendizaje y capacidad: las auditorías participativas organizativas, la evaluación de las necesidades de formación y las lagunas de capacidad organizativa, el desarrollo del curriculum, la producción de material didáctico sensible, el aprendizaje en línea y las plataformas de información, la validación, la adaptación a los contextos regionales y nacionales, la planificación de la acción, los talleres interinstitucionales de alto nivel, reuniones con expertos de alto nivel, formación de instructores y facilitadores, orientación y apoyo para la aplicación de la estrategia.
25. La segunda edición de la Academia de Género, que contó con la presencia de más de 150 participantes, se llevó a cabo en el campus en noviembre de 2013. La Academia brindó un foro mundial único en el cual poder aprender, intercambiar conocimientos y discutir sobre cuestiones de género e igualdad de género.
26. Otras actividades clave de la capacidad de desarrollo comprenden los cursos en línea sobre *Igualdad de género para la eficacia del desarrollo* destinado a que los participantes se familiaricen con las estrategias y herramientas para incrementar la igualdad de género en la planificación de desarrollo; e curso sobre *Género y cambio organizativo* demuestra cómo las organizaciones pueden volverse receptivas y transformadoras; los cursos de nivel básico y avanzado sobre *Metodología para las*

---

*auditorías participativas de género* que permiten que los practicantes diseñen y lleven a cabo auditorías en sus propias organizaciones.

27. Un curso introductorio sobre *Integración de la igualdad de género: conceptos e instrumentos* impartido por el Centro desde 2005, se centra en los enfoques de género y herramientas para incorporar el tema de la integración de género en las actividades de desarrollo relacionadas con el trabajo. En 2013 se impartió un nuevo curso de formación sobre *Diversidad, inclusión y no discriminación en el mundo del trabajo* que promueve el nuevo enfoque incluyente hacia la igualdad y la no discriminación.
28. El Centro cuenta con una serie de asociaciones que le permiten proporcionar mayores intervenciones relacionadas con la capacidad de desarrollo en el ámbito de la igualdad de género. La OIT sigue siendo el principal socio del Centro, no solo a través de la sede, sino también a través de especialistas de género sobre el terreno y proyectos de cooperación. Dicha colaboración se basa en el intercambio de conocimientos, experiencias e instrumentos.
29. El Centro ha desarrollado una fuerte asociación y colaboración con ONU Mujeres y sus conocimientos en lo que atañe el diseño y la ejecución de la formación en materia de género, tanto en línea como cara a cara, han sido utilizados por ONU Mujeres a nivel mundial y nacional. Además de gestionar una gran parte del proyecto conjunto de la UE sobre *Incrementar la rendición de cuentas en la financiación para la igualdad de género (2011–15)*, el Centro diseñó y ejecutó tres programas a la medida para apoyar las actividades de ONU Mujeres a nivel nacional en Senegal, Haití y Burundi seleccionando gobiernos nacionales y oficinas estadísticas. El Centro también desarrolló e impartió cursos específicos para mejorar las capacidades del personal de ONU Mujeres y del Equipo de las Naciones Unidas en el país para la integración de la cuestión de género, al igual que un programa de formación sobre género y RBM para todos los beneficiarios del Fondo de Mujeres de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género. La Cooperación con ONU Mujeres a nivel de los países implica sistemáticamente el apoyo de las oficinas de la OIT correspondientes y ofrece oportunidades para promover el Programa de Trabajo Decente de la OIT en colaboración a nivel interinstitucional. El Centro amplió también su papel en el sistema de las Naciones Unidas por medio de la colaboración con el Centro de Formación de ONU Mujeres. El Centro colabora también con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) por medio del intercambio de herramientas para el desarrollo de capacidades sobre la igualdad de género a nivel europeo.
30. La continua demanda de asesoramiento técnico a la medida en actividades de cooperación entre donantes y países testimonia que el Centro se ha consolidado como un experto en la comunidad de donantes. Por ejemplo, desde 2013-14, el Centro actúa como Presidente del Grupo de Expertos de Learn4Dev en materia de género, es decir, la red de desarrollo de competencias de los donantes. El Centro dirige también el desarrollo participativo de un Paquete de Recursos de la Unión Europea sobre la Integración de la cuestión de género en la cooperación al desarrollo, un producto clave para el Plan de Acción de la Unión Europea sobre la Igualdad de género y el Empoderamiento de las mujeres en la Cooperación al desarrollo.

### ***Iniciativas de divulgación de los Programas de Formación para los Empleadores y Trabajadores***

31. El Programa de Formación para los Empleadores desarrolló una nueva iniciativa en 2012 denominada *Organizaciones de empleadores y mujeres empresarias, ¿cómo tenderles una mano?* Los resultados obtenidos hasta ahora muestran lo siguiente: recibieron formación alrededor de cien miembros del personal y del Consejo de Administración procedentes de diversas Organizaciones de empleadores y de



---

Asociaciones de mujeres empresarias de todo el mundo; el desarrollo de encuestas mundiales, estudios de caso y material didáctico, un incremento de la cooperación con la OIT, el Banco Mundial y expertos procedentes de otras instituciones internacionales; la identificación de buenas prácticas y el debate de las recomendaciones entre pares sobre cómo tender una mano a las mujeres empresarias y el desarrollo de planes de acción concretos por parte de organizaciones participantes, que están acostumbradas a seguir de cerca los logros y progresos. Las evaluaciones de impacto sistemáticas se llevan a cabo luego de seis meses y se ha desarrollado una plataforma web dedicada para que todos los participantes puedan acceder al material de estudio y facilitar el trabajo en red<sup>5</sup>.

32. El Programa de Formación para los Trabajadores aplica el criterio de nominación y posee requisitos explícitos diseñados para incrementar el número de mujeres participantes en sus actividades de formación. En su informe anual sobre los programas de formación para el Comité de Formación Sindical, el programa estableció que los “resultados referentes a la participación de las mujeres muestran que tenemos que prestar una atención más continuada al objetivo de asistencia femenina a nuestros cursos, también a través de una cooperación más estrecha con el Programa de Cuestiones de Género del Centro, que volvió a demostrar su carácter positivo en 2013. Se requiere un análisis específico adicional de la situación de cada región para encontrar las maneras más eficaces para conseguir que el mayor nivel de participación de las mujeres en nuestros cursos se convierta en un rasgo permanente del Programa, así como para incorporar mejor la perspectiva de género a nuestros cursos, incluyendo asimismo actividades específicas sobre discriminación por cuestiones de género y sobre las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres”<sup>6</sup>.

#### IV. Lecciones aprendidas

33. La existencia y la aplicación sistemática de herramientas de supervisión sensibles a la cuestión de género, como por ejemplo, el seguimiento de la información desglosada sobre el equilibrio de género entre los participantes, el uso del marcador de género y la cuestión de género en el cuestionario de evaluación al término de la actividades, constituyen herramientas esenciales que permiten que el Centro cumpla con sus compromisos en lo que respecta la igualdad de género, como uno de los principios y medios de acción que guían todo el trabajo del Centro.
34. El análisis minucioso de los datos anuales y la constante supervisión de los resultados, permiten que los programas de formación pongan rápidamente en marcha medidas de mitigación y dinámicas para cubrir cualquier laguna o cuestión.
35. Los resultados irregulares en lo que concierne los indicadores relacionados con las cuestiones de género ponen de manifiesto la necesidad de perfeccionar estos indicadores, teniendo en cuenta en especial la interacción con otros indicadores presentes en el Plan.
36. Es necesario seguir explorando la relación entre la extensión del Centro hacia las mujeres y la distribución regional de los servicios de formación. El incremento reciente de las actividades de formación para los Estados árabes y la disminución de la proporción total de participantes mujeres, pone de manifiesto la necesidad de adaptar la formación en base a la región a fin de responder a las necesidades específicas de participantes mujeres procedentes de distintas regiones y países.

---

<sup>5</sup> <http://lempnet.itcilo.org>

<sup>6</sup> Informe sobre los programas de formación de los sindicatos presentados ante el Comité de Formación Sindical, abril de 2014.

- 
37. Las herramientas y metodologías necesitan adaptarse continuamente a las características cada vez más específicas de las actividades de formación del Centro. Por ejemplo, para comprender mejor los resultados en lo que concierne las expectativas de los participantes y la experiencia de la dimensión de género de las actividades de formación, como se refleja en el cuestionario de evaluación al término de las actividades, la combinación de la puntuación de la cuestión de género con el sexo de los participantes permite adquirir un mayor conocimiento de los resultados y facilita la adopción de medidas concretas.
  38. El continuo compromiso de los Programas para los Trabajadores y los Empleadores en incrementar la representación de las mujeres en sus actividades de formación es un factor clave para mejorar la representación de las mujeres en el indicador 1.1. Es necesario emprender iniciativas exitosas y metas más específicas para lograr la participación de las mujeres en sus respectivas actividades de formación ayudarían a seguir de cerca los progresos a lo largo del tiempo.
  39. La colaboración con entidades de los sistemas de las Naciones Unidas y con otros organismos internacionales ha permitido ampliar la extensión del Centro, permitiéndole de esa forma promover las normas de la OIT, las políticas y estrategias sobre la igualdad de género a un amplio número de instituciones, redes y responsables de la toma de decisiones.
  40. La asignación de recursos en cuestiones de género que se ha puesto a prueba en 2014 ha tenido una repercusión limitada. Para avanzar hacia la elaboración de un presupuesto con una perspectiva de género será necesario adoptar un enfoque sistemático y una asignación de fondos más directa para alcanzar a las mujeres y la incorporación de la igualdad de género.

## V. Medidas adicionales a llevar a cabo durante el período 2014-15

41. El Centro seguirá colaborando estrechamente con el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT, con los departamentos técnicos pertinentes de la OIT y la red regional de la OIT de especialistas en materia de género para respaldar la aplicación del importante programa sobre cuestiones de género y otras formas de desigualdad. Ello requiere tanto la continuación de la incorporación de la cuestión de género como la adopción de un enfoque integrado hacia la igualdad y diversidad, respondiendo a las necesidades y circunstancias de categorías de trabajadores específicas.
42. Las siguientes iniciativas, relacionadas con la capacidad de desarrollo de la integración de la cuestión de género entorno a las ocho Esferas de Importancia Decisiva (ACI), han sido previstas para 2014-15:
  - organización de un taller para el personal de la OIT sobre *Creación de políticas de empleo nacional y cuestiones de género*
  - desarrollo de un módulo de formación sobre *Cuestiones de género en el empleo de los jóvenes*
  - organización de un taller de validación conjunto OIT/ONU Mujeres sobre *Género, agua y empleo*
  - sesiones de formación específicas sobre *Dimensiones de género de los pisos de protección social*
  - promoción de herramientas de trabajos existentes sobre la inspección de trabajo sensible a la cuestión de género en los cursos regulares abiertos

- 
- introducción de la formación para hombres y el género masculino a fin de analizar los prejuicios de género y prácticas que perpetúan la desigualdad en el ambiente de trabajo.
43. En el contexto del Centenario de la Iniciativa de la OIT sobre las *Mujeres en el mundo del trabajo* y en colaboración con el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT, el Centro ampliará sus módulos de campus virtual y plataforma de conocimientos para la creación de conocimiento e intercambio sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo.
  44. Los indicadores de género actuales presentes en el Plan serán sujetos a revisión durante el período 2016-17 para permitir una mayor supervisión de los progresos e incluir nuevas dimensiones de la igualdad de género que tengan en cuenta el Marco Estratégico de la OIT para 2016-17 como oportunidades para profundizar el trabajo del Centro relacionado con la igualdad en el marco del Programa de Desarrollo después de 2015.
  45. En 2015 se llevará a cabo un análisis más detallado de al menos un programa de formación a fin de reforzar el valor del marcador de género, basado en la metodología desarrollada en 2014 destinada a obtener una visión más profunda de los factores que influyen en los resultados globales.
  46. En 2015 el Centro profundizará su enfoque para supervisar el uso de recursos voluntarios para el trabajo relacionado con la perspectiva de género: el 30 por ciento de los recursos voluntarios asignados a los programas de formación serán asignados para tender una mano a las mujeres e incorporar la cuestión de género.
  47. Se continuarán tomando medidas para asegurar una mayor paridad entre mujeres y hombres en la contratación y promoción a puestos del cuadro orgánico. El Centro continuará a buscar candidatas calificadas para todos los puestos vacantes a través de la amplia difusión de anuncios de concurso en sitios como LinkedIn, Facebook y Twitter y enunciados que alienten la postulación de mujeres.
  48. Se llevarán a cabo medidas para lograr que el campus se convierta en un entorno más favorable a las familias.

**Este informe se presenta al Consejo para discusión y orientación.**

Turín, 26 de junio de 2014