

SOLO PARA PARTICIPANTES

DOCUMENTO DE REFERENCIA
DDR/1

11 de octubre de 2013

ORIGINAL: ESPAÑOL

CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer
de América Latina y el Caribe

Santo Domingo, 15 a 18 de octubre de 2013

**ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA
Y EL CARIBE (CEPAL), 2013-2017**

ÍNDICE

	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN	3
A. ANTECEDENTES	3
B. ORIENTACIONES	4
1. El principio de la igualdad	4
2. Participación e inclusión	5
3. Coordinación y complementariedad	5
4. Gradualidad.....	5
C. PLAZO	6
D. OBJETIVO	6
E. LOGROS ESPERADOS	6
F. ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA EL PERÍODO 2013-2017	6
1. Compromiso político para la igualdad de género	6
2. Gestión orientada a los resultados para la igualdad de género.....	7
3. Gestión y difusión del conocimiento	8
4. Monitoreo, supervisión y recursos	8
5. Fortalecimiento de capacidades	9
6. Paridad de género.....	9
G. INDICADORES PARA EL PERÍODO 2013-2015	10
Anexo 1 Paridad de género en la CEPAL entre 2000 y 2011	15

INTRODUCCIÓN

Definición de la transversalización de la perspectiva de género

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

Consejo Económico y Social, conclusiones convenidas, 1997/2

Mandatos y orientaciones

- Resoluciones de la CEPAL:
 - Res. 483(XXI), aprobada en el XXI período de sesiones, México, D.F., 1986
 - Res. 618(XXXI), aprobada en el XXXI período de sesiones, Montevideo, 2006
- Consejo Económico y Social, conclusiones convenidas 1997/2 sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas
- United Nations system-wide policy on gender equality and the empowerment of women: focusing on results and impact (CEB/2006/2)
- Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), aprobado el 13 de abril de 2012

A. ANTECEDENTES

El proceso para incorporar la perspectiva de género en el trabajo de la CEPAL está anclado en las más de tres décadas de historia institucional de la Comisión. Desde la década de 1970, los Estados miembros solicitaron a la Secretaría que se iniciaran estudios sobre la situación de las mujeres en la región. Con la primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, realizada en México, D.F., en 1975, las comisiones regionales de las Naciones Unidas recibieron el mandato de ser puntos focales para los asuntos de las mujeres a nivel regional. En 1977 se lleva a cabo en La Habana la Primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, la que se establece como un órgano subsidiario de la CEPAL y el principal foro regional sobre políticas de género, con reuniones cada tres años. En el mismo año se crea la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, que en 2008 se transforma en la División de Asuntos de Género.

En 1986 la CEPAL recibió como mandato de los países miembros “el examen y consideración en todos los programas del sistema de la CEPAL de los problemas sectoriales e intersectoriales que aseguren la participación de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en los procesos de desarrollo” (resolución 483(XXI) aprobada en el vigesimoprimer período de sesiones de la Comisión, celebrado en México, D.F.). La transversalización de la perspectiva de género recibió un nuevo impulso en 1997 con el llamado del Secretario General de las Naciones Unidas y del Consejo Económico y Social a las comisiones regionales a adoptar como primer paso de este proceso una explícita decisión de institucionalizar la perspectiva de género en su trabajo. Como consecuencia, se lanzó el proyecto de Institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL, apoyado por la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), en virtud del cual se realizó un estudio-consulta con los cuadros directivos de las divisiones sustantivas y se presentó la primera estrategia de institucionalización del enfoque de género en la CEPAL, con cinco objetivos específicos.

En los últimos años, se han logrado avances importantes en la Comisión que han permitido alcanzar resultados concretos de importancia estratégica. En particular, se destaca el trabajo conjunto de la División de Estadísticas y la División de Asuntos de Género para vincular las actividades de la Conferencia Estadística de las Américas y la Conferencia Regional sobre la Mujer, los avances en el trabajo de la División de Desarrollo Social y el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, así como el trabajo conjunto con la División de Desarrollo Productivo y Empresarial para la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2013. Es importante destacar que en la 48ª reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que tuvo lugar en Santiago los días 7 y 8 de noviembre de 2012, los gobiernos solicitaron a la CEPAL que “incorpore a más mujeres en puestos de toma de decisión, en seguimiento del proceso de transversalización de género”¹.

B. ORIENTACIONES

1. El principio de la igualdad

En el documento *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*², presentado a los Estados miembros en el trigésimo tercer período de sesiones, la CEPAL coloca a la igualdad en el centro de todos los esfuerzos por alcanzar un mayor bienestar en América Latina y el Caribe. Esta igualdad se define no solamente como acceso a las oportunidades, sino también como titularidad de derechos.

La igualdad transforma a la dignidad y el bienestar de las personas en un valor irreductible, articula la vida democrática con la justicia social, vincula el acceso y las oportunidades con una ciudadanía efectiva y de este modo fortalece el sentido de pertenencia.

La igualdad como el principal enfoque de la CEPAL se refuerza en el documento *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo*³, presentado en el trigésimo cuarto período de sesiones de la CEPAL, en agosto de 2012.

¹ Acuerdo 29.

² LC/G.2432(SES.33/3).

³ LC/G.2524(SES.34/3).

La CEPAL considera que la igualdad de género se ancla en el concepto de que la autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. Desde esta perspectiva, la capacidad para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre el propio cuerpo (autonomía física) y la plena participación en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) son los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria. Como puede observarse a lo largo de los consensos regionales adoptados por los gobiernos, el concepto de autonomía ha ido evolucionando de la mano del concepto de igualdad sustantiva.

2. Participación e inclusión

El reconocimiento de la igualdad como principio rector tiene dos dimensiones desde la perspectiva de género:

- i) la incorporación en el programa de trabajo de objetivos e indicadores que permitan identificar y analizar los logros y desafíos de su implementación, y
- ii) la promoción de la participación igualitaria, tanto la paridad entre los sexos dentro de la CEPAL en todos los niveles de las categorías profesionales y administrativas como en lo referente a la participación en las actividades organizadas por la Comisión.

La estrategia de integración en el programa de trabajo se basa en un proceso de consulta en el que cada división tiene la posibilidad de establecer los objetivos y actividades pertinentes, contando con la colaboración de la División de Asuntos de Género y con la coordinación de la División de Planificación de Programas y Operaciones (DPPO).

Para lograr el equilibrio de género en la CEPAL de acuerdo con las recomendaciones del Secretario General de las Naciones Unidas, se requiere de un monitoreo activo de los procesos de reclutamiento por parte de la Sección de Recursos Humanos, así como la colaboración de todas las divisiones y oficinas de la Comisión en dichos procesos.

3. Coordinación y complementariedad

La estrategia de transversalización de la perspectiva género en la CEPAL está basada en la coordinación, con el fin de evitar intervenciones aisladas y favorecer sinergias y complementariedad de los esfuerzos institucionales, tanto entre las divisiones de la Comisión como en el sistema de las Naciones Unidas. En este sentido, la estrategia está alineada con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) para facilitar la generación de los informes anuales correspondientes.

4. Gradualidad

Con el objetivo de asegurar el uso más eficaz de los recursos de la CEPAL, en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género se da prioridad a intervenciones que pueden tener el mayor impacto en el menor tiempo. Este enfoque gradual y progresivo es clave para la sostenibilidad de las tareas de transversalización de la perspectiva de género en la CEPAL, ya que favorece que todas las actividades formen parte de un proceso permanente de ajuste y aprendizaje.

C. PLAZO

Sobre la base de la orientación hacia la gradualidad, se proponen resultados esperados hasta 2017 e indicadores específicos para 2013 y para el bienio 2014-2015. La presente estrategia será evaluada a fines de 2015 y dará lugar a un plan de implementación para el bienio 2016-2017 con resultados esperados e indicadores actualizados.

Dicho plazo coincide con el establecido en el ONU-SWAP, donde se prevé que todas las entidades de las Naciones Unidas cumplan con todos los requisitos para la presentación de informes en 2017(ONU-SWAP, pág.16).

D. OBJETIVO

Contribuir a lograr la igualdad de género y su institucionalización en las políticas públicas de América Latina y el Caribe por medio de la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de la CEPAL y la paridad de género en todos los niveles de la organización.

E. LOGROS ESPERADOS

- i) Incorporación y promoción de la perspectiva de género durante el período de sesiones y por medio de los órganos subsidiarios de la CEPAL.
- ii) Otorgamiento a los funcionarios de la CEPAL de los conocimientos, capacidades y recursos necesarios para incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en todas sus actividades.
- iii) Incremento de la proporción de mujeres en puestos P3 a D1 con miras a lograr la meta del 50% en el año 2020.

F. ÁREAS ESTRATÉGICAS PARA EL PERÍODO 2013-2017

1. Compromiso político para la igualdad de género

En las últimas décadas, los países de América Latina y el Caribe han hecho esfuerzos y progresos importantes para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en el desarrollo regional. Un análisis de estos procesos revela que la institucionalización del enfoque de género en el Estado es la materialización de relaciones políticas, prácticas sociales y visiones del mundo que se legitiman como bienes públicos en procesos precedidos por luchas políticas⁴.

⁴ Virginia Guzmán y Sonia Montaña, “Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)”, *serie Mujer y Desarrollo*, N° 18 (LC/L.3531), Santiago de Chile, octubre de 2012.

La CEPAL tiene un papel fundamental de incidencia política en la región, en particular a través del período de sesiones, sus órganos subsidiarios y los organismos de integración regional a los que ofrece asistencia técnica. Ello presenta una oportunidad única de promover la igualdad de género y su integración en el desarrollo de la región, apoyando los esfuerzos de los Estados miembros en este sentido.

Por ser la reunión bienal más importante de la CEPAL, el período de sesiones representa un espacio de debate e intercambio sobre los temas más relevantes para el desarrollo de los países de la región y permite a los Estados miembros examinar la marcha de las actividades de la Comisión. En este sentido, el documento de posición que presenta la CEPAL, en el que expone su visión y sus propuestas para el desarrollo regional sobre un tema específico, identificado en consulta con el país anfitrión, es particularmente importante. Dicho documento debe contener información desagregada por sexo y un análisis de género del fenómeno en consideración, es decir, debe responder o intentar examinar sobre la base de la evidencia disponible las consecuencias que tienen las políticas analizadas en hombres y mujeres.

Los órganos subsidiarios de la CEPAL representan otro ámbito de incidencia fundamental. En la práctica, el progreso de los órganos subsidiarios es un estímulo importante, ya que varios de ellos están liderados por delegadas de los Estados miembros y cuentan con agendas orientadas a superar la desigualdad de género, las que se convierten en mandato para la CEPAL. En particular, destaca la importancia de integrar la perspectiva de género en el trabajo, los documentos, estudios y actividades de la Conferencia Estadística de las Américas, y las recientemente constituidas Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe y Conferencia de Ciencia, Innovación y Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones. La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, el foro regional más importante para la promoción de las políticas públicas de igualdad, favorece la colaboración para alcanzar este objetivo. De hecho, en la última reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer, realizada en noviembre de 2012, los países miembros felicitaron a la CEPAL por crear los nuevos órganos subsidiarios, “cuyas agendas temáticas son compartidas por la Mesa Directiva, y acordaron promover la participación de los mecanismos para el adelanto de la mujer de la región en las delegaciones de los gobiernos que asistan a las reuniones de dichos órganos”⁵.

Asimismo, la CEPAL contribuye a los procesos de integración regional mediante el apoyo técnico a organizaciones como la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), el Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) y la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR), entre otras, lo que presenta otra oportunidad de fortalecer el compromiso político para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

2. Gestión orientada a los resultados para la igualdad de género

La planificación estratégica y la gestión orientada a los resultados del programa de trabajo son herramientas claves para la transversalización de la perspectiva de género en la CEPAL. Para que esta llegue a formar parte integral del ciclo de gestión institucional, se requiere su integración sistemática en las distintas etapas de la planificación, incluidas:

- i) el proceso de preparación y revisión del marco estratégico y el programa de trabajo para los bienios futuros;

⁵ Acuerdos de la 48ª reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

- ii) la discusión sobre las prioridades y orientaciones de cada división con la Secretaría Ejecutiva en la implementación del programa de trabajo en curso,
- iii) el monitoreo de las actividades realizadas, por medio del Sistema Integrado de Seguimiento e Información sobre la Documentación (IMDIS) y de las evaluaciones internas y externas.

En consonancia con lo anterior, se hace necesario incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos de cooperación técnica de la CEPAL, lo que implica la responsabilidad de los directores y el personal técnico de asegurar que las propuestas de proyectos incluyan un análisis de su impacto sobre la igualdad de género y, en cuanto sea posible, integrar dicha perspectiva en sus objetivos, indicadores y actividades. Ello requiere que este enfoque esté presente desde el inicio del proceso de negociación, para que su inclusión sea un aporte al diseño del proyecto y a su discusión. Esto también supone la función clave, por parte del Comité de proyectos y la DPPO —en su rol de coordinador y miembro permanente del Comité—, de monitorear y ofrecer incentivos dando prioridad y reconocimiento a los proyectos que incorporan efectivamente la perspectiva de género.

3. Gestión y difusión del conocimiento

La tercera área estratégica está relacionada con la gestión y difusión sistemática del conocimiento. Este aspecto implica la integración de la perspectiva de género en el conocimiento producido por la CEPAL sobre distintos temas, y su difusión tanto interna como externa. El objetivo de esta área es, por una parte, maximizar la comprensión interna y sus repercusiones en el trabajo de la organización y, por otra, la incidencia de dicho conocimiento en el espacio público y político de la región. Entre las actividades previstas se encuentran la integración de la perspectiva de género en las publicaciones principales de la CEPAL, los informes anuales (*flagships*), así como el monitoreo, la supervisión y la generación de diversos proyectos comunicacionales (seminarios, talleres, foros y publicaciones, entre otros) con métodos efectivos, y en las alertas tempranas para uso interno.

4. Monitoreo, supervisión y recursos

Todo el personal de la CEPAL es responsable de la transversalización de la perspectiva de género en su trabajo. Sin embargo, también se requiere la asignación de responsabilidades específicas de monitoreo y supervisión, en particular, a los directores de las divisiones y oficinas, y a los funcionarios de la Secretaría Ejecutiva y la DPPO. Asimismo, para que el personal encargado de la implementación de la presente estrategia pueda cumplir su función, es preciso contar con directrices claras y recursos técnicos y metodológicos. En esta etapa, se prevé la designación de un punto focal en cada división y oficina para los efectos de facilitar la coordinación y potenciar sinergias.

Con el fin de monitorear y evaluar los avances de la transversalización de la perspectiva de género en la CEPAL, se prevé anualmente una rendición de cuentas por parte de la Secretaría Ejecutiva con ocasión del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), sobre la base de informes anuales entregados por cada división, donde además se presentarán las prioridades para el próximo período.

5. Fortalecimiento de capacidades

El éxito de la implementación de la presente estrategia depende de que los funcionarios y las funcionarias de la CEPAL cuenten con suficientes capacidades y competencias en materia de análisis de género e integración de la perspectiva de género en sus actividades. Además, destaca la necesidad de fortalecer la capacidad de las divisiones sustantivas para producir y analizar información desagregada por sexo y otras variables pertinentes. Las actividades de capacitación relevantes comprenden, por una parte, la formación dirigida al nivel individual, de equipo y de la entidad, y por otra parte, un proceso más generalizado de sensibilización para fomentar una cultura organizacional que incorpore la igualdad de género como un objetivo prioritario.

En primer lugar, es preciso realizar un análisis de las capacidades existentes en cada división, oficina y unidad, dado que no todos tendrán el mismo papel en la implementación de la estrategia de transversalización. A partir de dicho análisis, se elaborará un plan de capacitación gradual, que responda a las necesidades específicas de cada división. Debido a su función transversal en la organización, algunas divisiones, como la DPPO y la División de Administración, tienen un papel más activo en ciertas áreas, por lo que sus necesidades de capacitación serán distintas a las de las divisiones sustantivas. Además, gracias a avances previos en el proceso de transversalización en la CEPAL, algunas divisiones ya cuentan con ciertas capacidades para incorporar la perspectiva de género en sus actividades.

6. Paridad de género

La Asamblea General de las Naciones Unidas ha solicitado en numerosas ocasiones la paridad entre los géneros en la ocupación de puestos de trabajo en todos los niveles de la organización. Desde el inicio de su mandato, el Secretario General Ban Ki-moon ha expresado su compromiso de hacer valer este principio y su propia promesa de asegurar una cultura de trabajo en este sentido en las Naciones Unidas, que lidera con el ejemplo. En marzo de 2012, el Secretario General se dirigió a todos los jefes y jefas de departamentos, oficinas y misiones para solicitar que tomen medidas para acelerar el progreso hacia la paridad de género a través de acciones específicas.

En conformidad con el llamado del Secretario General, la CEPAL está comprometida con lograr la paridad de género y la igualdad de oportunidades de carrera para los hombres y las mujeres. Acelerar el avance para lograr la paridad 50-50 requerirá una acción positiva en varios frentes (en el anexo 1 se muestra la situación actual de la paridad de género en la CEPAL). Sobre la base de una encuesta realizada en 2011 por el punto focal de género de la CEPAL fue posible relevar algunos de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres para conseguir puestos de alta responsabilidad en la organización, muchos de los cuales están relacionados con la posibilidad de compatibilizar la vida laboral y la vida familiar. En consecuencia, un paso clave para acelerar el progreso hacia la paridad de género es la revisión de la utilización de modalidades de trabajo flexibles en la CEPAL con el fin de eliminar los obstáculos para su plena aplicación.

G. INDICADORES PARA EL PERÍODO 2013-2015

Área estratégica 1: compromiso político para la igualdad de género

Resultados esperados	Indicadores	Actividades	Responsable y colaboradores
1. En el período de sesiones de 2014 se incorpora la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> i) En el documento de posición se incluye el análisis de estadísticas desagregadas por sexo. ii) Paridad de género en la composición del grupo de expositores y expositoras. iii) En el período de sesiones se incluye una discusión de alto nivel sobre la igualdad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> – Identificar información desagregada disponible para el documento de posición. – Identificar vacíos más relevantes de información desagregada por sexo. – Identificar expertas, de acuerdo con los temas que esté previsto tratar, incluidas autoridades de gobierno. – Analizar los principales temas en que se debe incluir un enfoque de género en el documento de posición. 	<p>Responsable: Secretaría Ejecutiva.</p> <p>Colaboración: divisiones sustantivas.</p>
2. Los órganos subsidiarios de la CEPAL incorporan la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> i) En los documentos temáticos y de posición de los órganos subsidiarios de la CEPAL se incluye un análisis de género y estadísticas desagregadas por sexo. ii) En las agendas de las conferencias y de los órganos subsidiarios de la CEPAL se integra la perspectiva de género en los diversos temas. iii) Paridad de género en la composición de los grupos de expositores y expositoras que invitan la CEPAL y sus órganos subsidiarios. 	<ul style="list-style-type: none"> – Identificar información desagregada disponible para los documentos de trabajo y de posición. – Identificar vacíos más relevantes de información desagregada por sexo. – Identificar expertas, de acuerdo con los temas que esté previsto tratar, incluidas autoridades de gobierno. – Analizar los principales temas en que se debe incluir un enfoque de género en los documentos de trabajo y de posición. – Analizar los vínculos de las agendas temáticas y los acuerdos de los órganos subsidiarios con los aspectos abordados por la más reciente Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. 	<p>Responsable: Secretaría Ejecutiva.</p> <p>Colaboración: divisiones sustantivas.</p>
3. La CEPAL promueve la perspectiva de género en la cooperación, los procesos y las organizaciones de la integración regional y subregional.	<ul style="list-style-type: none"> i) En los documentos temáticos preparados por la CEPAL para los mecanismos de integración regional se incorpora la perspectiva de género y, en la medida en que sea relevante, estadísticas desagregadas por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> – En la asesoría técnica de la CEPAL a los mecanismos de integración regional se integra la perspectiva de género. 	<p>Responsable: Secretaría Ejecutiva.</p> <p>Colaboración: divisiones sustantivas, sedes subregionales y oficinas nacionales.</p>

Área estratégica 2: gestión orientada a los resultados para la igualdad de género

Resultados esperados	Indicadores	Actividades	Responsable y colaboradores
1. En cada subprograma de trabajo de la CEPAL se incorpora la perspectiva de género.	i) En la presentación de cada división en la reunión anual de planificación estratégica se incluye información sobre la incorporación de la perspectiva de género en la implementación del programa de trabajo en curso. ii) En las propuestas para el programa de trabajo 2016-2017 se incorpora la perspectiva de género en los resultados esperados y/o en las actividades.	– Revisar e incluir como criterio la incorporación de la perspectiva de género en los instructivos para: a) la preparación del programa de trabajo 2016-2017, y b) la preparación de las reuniones anuales de planificación estratégica sobre la implementación del programa de trabajo en curso. – Revisar los instructivos para elaborar informes sobre actividades (Sistema Integrado de Seguimiento e Información sobre la Documentación (IMDIS)) e informes de proyectos técnicos y para realizar evaluaciones.	Responsable: División de Planificación de Programas y Operaciones (DPPO). Colaboración: divisiones sustantivas, sedes subregionales y oficinas nacionales.
2. En los proyectos de cooperación técnica se integra la perspectiva de género.	i) En todos los proyectos de cooperación técnica aprobados por el Comité de proyectos se incluye un análisis de impacto sobre la igualdad de género.	– Desarrollar orientaciones para los proyectos de cooperación técnica, señalando la prioridad que tendrán aquellos en que se incorpora un enfoque de género.	Responsable: Comité de proyectos. Colaboración: DPPO y divisiones sustantivas.

Área estratégica 3: gestión y difusión del conocimiento

Resultados esperados	Indicadores	Actividades	Responsable y colaboradores
1. El conocimiento sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es sistemáticamente documentado y ampliamente compartido.	i) En el 50% de los informes anuales (<i>flagships</i>) se incluye un análisis de género de los temas abordados. ii) Aumento de un 25% de las publicaciones de la CEPAL (libros institucionales, Libros de la CEPAL, Revista CEPAL, series y Cuadernos, entre otras) en que se incluye un análisis de género y estadísticas desagregadas por sexo y/o se identifican necesidades de información en los casos en que dichas estadísticas no existen.	– Desarrollar herramientas para visibilizar la igualdad de género en temas trascendentes o temas sectoriales que aborda la CEPAL. – Recopilar, sistematizar y distribuir información sobre actividades relacionadas con la igualdad de género en los distintos temas sectoriales que aborda la CEPAL, tanto en lo referente a contenidos como a la participación de mujeres en las actividades.	Responsables: Secretario Ejecutivo Adjunto y divisiones sustantivas. Colaboración: División de Documentos y Publicaciones y DPPO.

Área estratégica 4: monitoreo, supervisión y recursos

Resultados esperados	Indicadores	Actividades	Responsable y colaboradores
1. Se ha establecido y está funcionando un sistema de coordinación, monitoreo y supervisión para la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la CEPAL.	<ul style="list-style-type: none"> i) Una persona de la DPPO y una de la Oficina de la Secretaría Ejecutiva (SE) (como mínimo de la categoría P4) tienen la responsabilidad de la implementación de la estrategia como un criterio de éxito en el sistema de evaluación (e-Performance) para el ciclo 2013-2014. ii) El director de cada división tiene la implementación de la estrategia como criterio de éxito en el sistema de evaluación (e-Performance) para el ciclo 2013-2014. iii) Las sedes subregionales (sede subregional de la CEPAL en México y sede subregional de la CEPAL para el Caribe) designan una persona (como mínimo de la categoría P3) con responsabilidades para la igualdad de género (criterio de éxito en el sistema de evaluación (e-Performance)). iv) Cada división de la CEPAL tiene un punto focal para la coordinación, de acuerdo con los temas prioritarios identificados (como mínimo de la categoría P3). 	<ul style="list-style-type: none"> – Presentaciones anuales de resultados de la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la CEPAL, en el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). – Presentación de informes anuales sobre avances en la implementación de la estrategia por parte de todos los directores, sedes subregionales y oficinas nacionales de la CEPAL. – Reuniones semestrales de los puntos focales de cada división, coordinados por la DPPO y la oficina de la Secretaría Ejecutiva, de acuerdo con los temas prioritarios. 	Responsables: Oficina de la Secretaría Ejecutiva, DPPO y divisiones.
2. Recursos financieros asignados en el presupuesto de la CEPAL para la transversalización de la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> i) Recursos asignados en el presupuesto de cada división para actividades de transversalización de la perspectiva de género en el período 2014-2015. 	<ul style="list-style-type: none"> – Mapeo de recursos humanos y recursos financieros necesarios para la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en 2013 y en el período 2014-2015. 	Responsables: Oficina de la Secretaría Ejecutiva y DPPO.

Área estratégica 5: fortalecimiento de capacidades

Resultados esperados	Indicadores	Actividades	Responsable y colaboradores
1. El personal de la CEPAL cuenta con capacidades suficientes para incorporar la perspectiva de género en la formulación, implementación y evaluación de sus actividades.	<ul style="list-style-type: none"> i) Todo el personal de la CEPAL participa en un curso en línea sobre TG. ii) Personal identificado de la DPPO y de la División de Administración participa en capacitación específica. iii) Personal directivo y supervisores participan en actividades de capacitación. iv) Inclusión de temas de igualdad de género en las preguntas de las entrevistas y en los procesos de selección de personas para llenar vacantes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluación de las capacidades existentes en cada división e identificación de necesidades específicas. – Elaboración de un curso en línea sobre TG orientado a todo el personal de la CEPAL. – Diseño de actividades de capacitación para la DPPO y la División de Administración. – Diseño de actividades de capacitación para personal directivo y supervisores. – Organización de dos seminarios anuales sobre género y temas sustantivos de la CEPAL. 	<p>Responsable: Sección de Recursos Humanos.</p> <p>Colaboración: DPPO, División de Asuntos de Género, divisiones sustantivas, sedes subregionales y oficinas nacionales.</p>

Área estratégica 6: paridad de género

Resultados esperados	Indicadores	Actividades	Responsable/colaboradores
El progreso hacia la paridad de género en la CEPAL se acelera suficientemente para alcanzar la paridad en 2020.	<ul style="list-style-type: none"> i) Número de mujeres reclutadas cada año en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores^a: P3: 1 mujer (2%) P4: 2 mujeres (12%) P5: 2 mujeres (36%) D1: 1 mujer (22%). 	<ul style="list-style-type: none"> – En situaciones de igualdad de condiciones, priorizar a mujeres en el reclutamiento para llenar puestos vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores de P3 a D1 (elaborar memorándum al respecto). – Definir una estrategia para atraer candidatas a las vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores P5 y D1. – Establecer un programa anual voluntario que facilite la movilidad lateral a un mínimo de tres mujeres en la categoría P4. – Estudiar el uso de modalidades de trabajo flexible (ATF), identificando obstáculos para su implementación. – Hacer una campaña promocional para difundir el uso y la formalización de las modalidades de trabajo flexible (ATF). 	<p>Responsables: División de Administración, Sección de Recursos Humanos y directores de división.</p>

^a Calculado sobre la base de la composición de puestos al 31 de diciembre de 2012. Supone que el porcentaje actual de mujeres en estos puestos del cuadro orgánico y categorías superiores se mantiene sin cambios. Se requiere de una revisión anual del indicador, con el fin de equilibrar los efectos de la rotación de personal.

Anexo 1

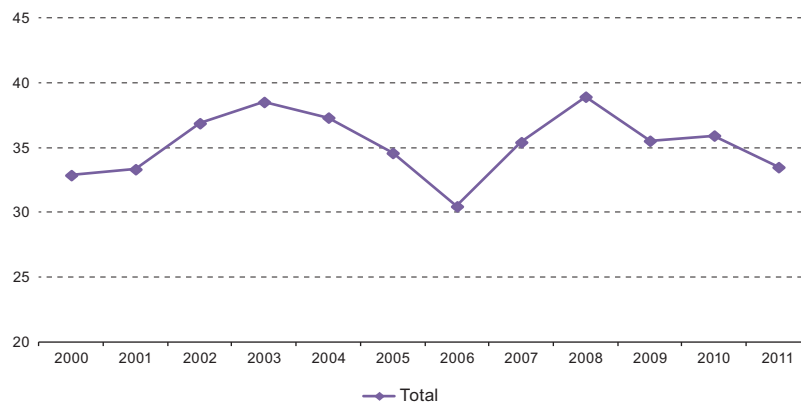
PARIDAD DE GÉNERO EN LA CEPAL ENTRE 2000 Y 2011

Cuadro A.1
EVOLUCIÓN DE LA PARIDAD DE GÉNERO EN LA CEPAL, 2000 Y 2011
(En porcentajes y puntos porcentuales)

Cuadro orgánico y categorías superiores	Mujeres al 31 de diciembre de 2000 (en porcentajes)	Mujeres al 31 de diciembre de 2011 (en porcentajes)	Variación acumulada 2000-2011 (en puntos porcentuales)	Variación media anual 2000-2011 (en puntos porcentuales)
D1	45,5	14,4	-31,1	-2,8
P5	32,0	17,2	-14,8	-1,3
P4	34,0	27,3	-6,7	-0,6
P3	42,1	41,8	-0,3	0,0
P2	33,3	52,0	18,7	1,7

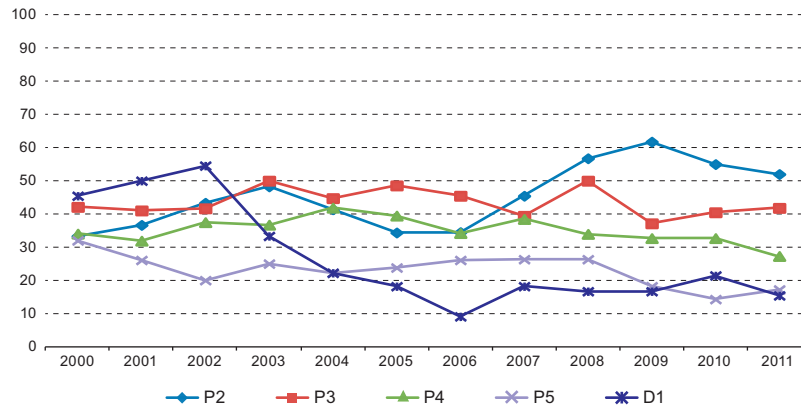
Fuente: Elaborado por puntos focales de género de la CEPAL, sobre la base de información proporcionada por la División de Administración.

Gráfico A.1
PROPORCIÓN TOTAL DE MUJERES EN EL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES P2 A D1 EN LA CEPAL, 2000-2011
(En porcentajes)



Fuente: Elaborado por puntos focales de género de la CEPAL, sobre la base de información proporcionada por la División de Administración.

Gráfico A.2
**PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES
 P2 A D1 EN LA CEPAL, POR CATEGORÍAS, 2000-2011**
 (En porcentajes)



Fuente: Elaborado por puntos focales de género de la CEPAL, sobre la base de información proporcionada por la División de Administración.

Cuadro A.2
**INCREMENTOS NECESARIOS PARA LLEGAR A LA PARIDAD DE GÉNERO
 EN LOS PUESTOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES
 P2 A D1 EN LA CEPAL EN 2020, POR CATEGORÍAS^a**
 (En números y porcentajes)

	Número total de puestos que deberían ser ocupados por mujeres	Tasa de crecimiento anual del número de mujeres (en porcentajes)	Número de puestos que deberían ser ocupados por mujeres cada año
P2	8	5,0	1,0
P3	3	1,5	0,4
P4	12	6,0	1,4
P5	11	18,0	1,4
D1	4	11,0	0,3

Fuente: Elaborado por puntos focales de género de la CEPAL, sobre la base de información proporcionada por la División de Administración.

^a Calculados sobre la base de la composición de puestos al 31 de diciembre de 2012. El número de puestos que se requeriría otorgar a mujeres para lograr la paridad de género en 2020 debería ser revisado anualmente para tomar en consideración la rotación de personal y los aumentos o reducciones del número total de estos puestos en la CEPAL.