



RECOMENDACIÓN DE 2015 DEL
CONSEJO DE LA OCDE SOBRE
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA VIDA
PÚBLICA

**RECOMENDACIÓN DE 2015
DEL CONSEJO DE LA OCDE
SOBRE IGUALDAD DE
GÉNERO EN LA VIDA
PÚBLICA**

Tanto este documento como cualquier mapa que se incluya en él no conllevan perjuicio alguno respecto al estatus o la soberanía de los territorios, a la delimitación de fronteras y límites internacionales ni a la denominación de cualquier territorio, ciudad o área.

Por favor, cite esta publicación de la siguiente manera:

OCDE (2016): *Recomendación de 2015 del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en la Vida Pública*, Ediciones OCDE, París.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>

ISBN: 978-92-64-25282-0 (PDF)

Los datos estadísticos sobre Israel han sido facilitados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. La OCDE hace uso de dichos datos sin perjuicio de las disposiciones del Estatuto de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania en virtud de las normas del Derecho internacional.

La traducción de este documento ha sido preparada para propósitos informativos. Las versiones oficiales de este documento están disponibles en francés e inglés y disponibles en la página web de la OCDE.

Ilustración de portada: © Jeffrey Fisher.

Las erratas de las publicaciones de la OCDE se encuentran disponibles en línea en www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2016

Puede copiar, descargar o imprimir contenidos de la OCDE para su uso personal e incluir fragmentos de publicaciones, bases de datos o productos multimedia de la OCDE en sus propios documentos, presentaciones, blogs, páginas web y materiales docentes, siempre que exista un reconocimiento adecuado de la fuente y de la titularidad de los derechos de propiedad intelectual. Todas las solicitudes para uso público o comercial, así como las relativas a los derechos de traducción, deberán remitirse a rights@oecd.org. Las solicitudes de permiso para fotocopiar partes de este material con fines comerciales o de uso público habrán de dirigirse directamente al Copyright Clearance Center (CCC) en info@copyright.com o al Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) en contact@cfcopies.com.

PRÓLOGO DEL SECRETARIO GENERAL DE LA OCDE

La comunidad internacional es cada vez más consciente de que la igualdad de género representa uno de los pilares del crecimiento incluyente. Mediante el reparto equilibrado de los puestos directivos entre hombres y mujeres y la formulación de políticas con perspectiva de género es más probable poder garantizar una distribución equitativa de los beneficios derivados del crecimiento. La plena participación de las mujeres tanto en el proceso de toma de decisiones como de elaboración de programas públicos es indispensable para dar a conocer ampliamente las prioridades y necesidades de todos los miembros de la sociedad, al tiempo que contribuye a generar una mayor confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas.

A pesar de que los gobiernos están poniendo en marcha un número cada vez mayor de iniciativas que favorecen la igualdad de género, los avances son lentos en función del país del que se trate y del nivel de las administraciones implicadas. Aunque el índice de participación y/o representación de las mujeres ha ido en aumento en los niveles jerárquicos medio y superior en muchos países de la OCDE, las disparidades entre hombres y mujeres se acentúan a medida que se asciende en la estructura jerárquica interna y se asume una mayor responsabilidad. Las mujeres siguen sin tener la misma facilidad de acceso que los hombres a cargos de responsabilidad o puestos directivos, si bien es igualmente cierto que los hombres continúan estando infrarrepresentados en «profesiones asistenciales» tales como la enfermería, por ejemplo. Pese a que las iniciativas sociales incorporan elementos que promueven la igualdad de género, en otros sectores como el sector transportes, el de obras, de infraestructura urbana o el energético apenas las contemplan.

Adicionalmente, los gobiernos siguen enfrentándose a diversos retos en lo concerniente, por un lado, a la formulación de políticas públicas integradoras que atiendan a las cuestiones de género y, por otro, a garantizar la efectiva puesta en práctica de medidas y otras iniciativas en materia de igualdad de género. Las lagunas o brechas de género existentes no sólo socavan el bienestar de las sociedades, sino que también representan las oportunidades desaprovechadas para conseguir un crecimiento económico que beneficie a todos. Para alcanzar estos objetivos, los gobiernos necesitan mecanismos de gestión eficaces y que las instituciones estén dotadas de competencias y capacidades sólidas que permitan la aplicación efectiva de iniciativas impulsoras de la igualdad de género.

En el marco de la *Iniciativa por la Igualdad de género* emprendida por la OCDE, la innovadora *Recomendación de 2015 del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en la Vida Pública* viene a complementar la *Recomendación de 2013 del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en materia de Educación, Empleo e Iniciativa Empresarial* centrándose, específicamente, en los mecanismos de implementación a fin de garantizar que las políticas públicas tengan un impacto real. De esta manera, la Recomendación de 2015 aboga por el desarrollo de una estrategia interministerial de reforma que favorezca la igualdad de género, de mecanismos adecuados que garanticen el cumplimiento

de los principios de rendición de cuentas y sostenibilidad de las iniciativas en este ámbito, y de herramientas e indicadores que justifiquen toda decisión política de carácter incluyente. Asimismo, dicha Recomendación promueve un enfoque que tiene en cuenta a toda la sociedad y que tiene como objetivo reducir los estereotipos de género, incitar a las mujeres a participar en la vida política y eliminar barreras, tanto implícitas como explícitas, que impiden la igualdad entre hombres y mujeres.

La Recomendación no tiene precedentes. En la práctica, presenta la singularidad de brindar no sólo a los gobiernos o poderes ejecutivos, sino también a los poderes legislativo y judicial de distintos países, directrices claras, oportunas y viables de cara a la efectiva implementación de iniciativas encaminadas a lograr la igualdad de género, a integrar y/o transversalizar la perspectiva de género y asegurar un acceso más equitativo a puestos de liderazgo público a hombres y mujeres de diversa condición y con diferentes trayectorias.

La presente Recomendación ha sido elaborada por el Comité de Gobernanza Pública de la OCDE, en cooperación con el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, y desempeña un papel decisivo en la *Iniciativa de Crecimiento Incluyente* de la Organización. Este trabajo se basa en la amplia experiencia y labor desarrollada por el Comité de Gobernanza Pública y sus responsables políticos, y en el estudio de la OCDE titulado *Mujeres, Gobierno y Diseño de Políticas Públicas en los países de la OCDE: Fomentar la diversidad para el crecimiento incluyente* (2014).

Esta Recomendación es el resultado de un proceso de consulta a las partes interesadas a escala mundial a través de los Comités de la OCDE, funcionarios públicos, diputados y/u otros miembros de los parlamentos nacionales, representantes del sistema judicial, expertos y organizaciones de la sociedad civil. La Recomendación plasma la voluntad política de los países miembros de la OCDE de promover la igualdad entre hombres y mujeres en aras de un crecimiento incluyente. Por ello, animo a los adherentes a utilizar activamente la presente Recomendación y a implementarla en pos de una sociedad más justa que propicie un crecimiento económico incluyente.



Ángel Gurría

Secretario General de la OCDE

RECOMENDACIÓN DE 2015 DEL CONSEJO DE LA OCDE SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA VIDA PÚBLICA

EL CONSEJO,

VISTO el artículo 5.b) del Convenio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, de 14 de diciembre de 1960;

VISTA la Recomendación del Consejo sobre Igualdad de Género en materia de Educación, Empleo e Iniciativa Empresarial [[C/MIN\(2013\)5/FINAL](#)] en la que se basa y a la que viene a complementar la presente Recomendación (apartados I/C, I y J de la referida Recomendación);

VISTOS el informe fruto de la *Iniciativa de la Igualdad* de la OCDE, titulado *Igualdad de Género en materia de Educación, Empleo e Iniciativa Empresarial: Informe final de la RCM 2012* [[C/MIN\(2012\)5](#)], y el estudio de 2014 elaborado por el Comité de Gobernanza Pública de la OCDE que lleva por título *Mujeres, Gobierno y Diseño de Políticas Públicas en los países de la OCDE: Fomentar la diversidad para el crecimiento incluyente* (OCDE, 2014);

RECONOCIENDO las bases firmes que ya sentaran varios instrumentos internacionales en torno a diversos aspectos de la igualdad de género, en particular los principios recogidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979; la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing adoptadas en 1995 con motivo de la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer; los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas;

RECONOCIENDO la suma importancia de fomentar la diversidad de género en la toma de decisiones y gestión pública en aras de un crecimiento incluyente a todos los niveles de la Administración, así como también la de prever las medidas necesarias, tanto presentes como futuras, para reforzar la confianza y el bienestar de los ciudadanos;

RECONOCIENDO que la instauración de una representación equitativa entre géneros en cargos directivos públicos pasa necesariamente por un profundo cambio cultural tanto a nivel social como organizativo;

RECONOCIENDO que la adopción de un enfoque coordinado interministerial que esté respaldado por instituciones eficaces y mecanismos sólidos de rendición de cuentas, son necesarios para poder garantizar la sostenibilidad de los esfuerzos para alcanzar la igualdad de género, y que la eliminación de las disparidades entre sexos exige: un fuerte compromiso por parte de los dirigentes, marcos institucionales eficaces, recursos y herramientas adecuados, y la integración de la perspectiva de género en los niveles de la Administración pertinentes;

RECONOCIENDO que las estrategias de integración de la perspectiva de género deberán articularse en los niveles de la Administración pertinentes y en los ámbitos de actuación política y social implicados, creando así un contexto de responsabilidad compartida en el conjunto de las instituciones públicas;

TENIENDO PRESENTE que, con motivo de la Reunión Ministerial de Gobernanza Pública celebrada el pasado 28 de octubre de 2015 sobre el tema «La gobernanza pública al servicio del

crecimiento incluyente: hacia una nueva visión del sector público», los Ministros se comprometieron a luchar por una mayor igualdad de género en la vida pública y a favorecer la integración de la perspectiva de género en los ámbitos pertinentes de la gobernanza pública y esfera social, concretamente a través de un análisis de las políticas públicas en función del género, y que acogieron con enorme satisfacción el proyecto de Recomendación del Consejo sobre Igualdad de Género en la Vida Pública [véase el resumen de la Presidencia: [GOV/PGC/MIN\(2015\)5/FINAL](#)].

A propuesta la propuesta del Comité de Gobernanza Pública, en colaboración con el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales:

I. RECOMIENDA que tanto los miembros como los no miembros que hayan ratificado las disposiciones de la Recomendación (en adelante, los «Adherentes») **tengan en cuenta e integren la perspectiva de igualdad de género en la formulación, desarrollo, implementación y evaluación de las políticas públicas y los presupuestos pertinentes**. A tal fin, los Adherentes deberán:

1. Ejercer su autoridad y comprometerse, al más alto nivel político y en el escalafón administrativo competente, a desarrollar e implementar una estrategia interministerial coordinada que favorezca una auténtica igualdad entre sexos y la efectiva integración de la perspectiva de género, lo que permitirá:
 - i) Establecer principios, definir planes de acción y prioridades, fijar plazos, objetivos, resultados previsibles y/o metas, y realizar una planificación de políticas eficaz en todas las instituciones públicas para promover la igualdad de género. Estas medidas deberán ir acompañadas de campañas informativas y de sensibilización, estrategias mediáticas y estudios periódicos;
 - ii) involucrar a partes interesadas y otros agentes relevantes, ya sean de carácter gubernamental o no gubernamental, con miras a garantizar una cobertura completa y exhaustiva de las cuestiones relativas a la igualdad de género; y,
 - iii) adoptar un doble enfoque que permita reducir las brechas de género, que consista a la vez en tener en cuenta de una manera sistemática la perspectiva de igualdad de género, y en tomar medidas específicas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres.
2. Diseñar un marco institucional que garantice la aplicación efectiva, coordinación eficaz y sostenibilidad de la igualdad entre sexos y de la transversalidad de la perspectiva de género, a cuyo fin será necesario:
 - i) Delimitar funciones bien definidas, asignar responsabilidades, conferir mandatos y establecer líneas jerárquicas de rendición de cuentas de los principales entes gubernamentales y órganos de supervisión encargados de la implementación de las iniciativas en favor de la igualdad entre sexos y de la transversalidad de la perspectiva de género;
 - ii) reforzar las capacidades y recursos de las instituciones encargadas de cuestiones relativas a la igualdad de género para favorecer una respuesta coherente por parte de los niveles de la Administración afectados y garantizar el desarrollo, aplicación y seguimiento de políticas y programas gubernamentales con una perspectiva de género, partiendo de estadísticas e indicadores desglosados por sexo. Asimismo, se puede reforzar la eficacia de las instituciones encargadas en cuestiones de igualdad de género situándolas en el máximo nivel administrativo posible (véanse también las recomendaciones II.2 y III.2);

- iii) consolidar las capacidades y recursos de los que disponen las instituciones públicas a fin de permitirles integrar la óptica de la igualdad de género en sus actividades mediante la designación, por ejemplo, de coordinadores en materia de igualdad de género en todos los organismos gubernamentales; destinar recursos a la formación e impulsar la colaboración con centros especializados para conseguir integrar la perspectiva de género en la producción de conocimientos y adquisición de destrezas de liderazgo y comunicación; garantizar la recopilación de datos estadísticos sobre género, desglosados por sexo, en sus ámbitos de competencia y proporcionando directrices claras y herramientas a las instituciones públicas en este ámbito de actuación, acompañadas de las necesarias acciones de comunicación y una clara definición de las expectativas (véanse también las recomendaciones II.2 y III.2); y,
 - iv) fortalecer los mecanismos de coordinación vertical y horizontal a fin de asegurar la coherencia política en los distintos órganos gubernamentales y niveles de la administración que impliquen a los actores no gubernamentales pertinentes para garantizar la sinergia y aplicación eficaz de las iniciativas conexas a la igualdad de género.
3. Integrar evaluaciones empíricas de impacto y otras consideraciones en materia de género en las distintas dimensiones de la gobernanza pública (como son la adjudicación de contratos públicos, consultas públicas y gestión de la prestación de servicios, entre otras) y en el estadio inicial de las diferentes etapas del ciclo de elaboración de políticas (alineando, por ejemplo, las evaluaciones previas de impacto en función del sexo con los procedimientos de elaboración de políticas generalmente articulados a nivel gubernamental, como puede ser la evaluación del impacto normativo), según corresponda.
 4. Estudiar la posibilidad de integrar y/o transversalizar la perspectiva de género en todas las fases del ciclo presupuestario, para aumentar al máximo la transparencia en lo que respecta a las decisiones de asignación de recursos que guarden relación con cuestiones de género.

II. RECOMIENDA que los Adherentes **refuercen los mecanismos de rendición de cuentas y de supervisión** inherentes a las iniciativas en favor de la igualdad entre sexos y la transversalidad de la perspectiva de género en el seno de todos los órganos de la administración y entre ellos. A tal fin, los Signatarios deberán:

1. Plantearse la posibilidad de crear instituciones independientes (tales como comisiones independientes, instancias superiores de control u oficinas del defensor del pueblo, entre otras) y órganos consultivos (como, por ejemplo, consejos de gobierno) o de reforzar las capacidades y consolidar las competencias de aquellas ya existentes para hacer un seguimiento de la aplicación de estrategias orientadas a la igualdad de género, integrar la perspectiva de género en la formulación de políticas y favorecer la realización de informes periódicos, auditorías y evaluaciones. Para ser plenamente eficaz, dicha supervisión deberá llevarse a cabo de manera equilibrada y evitando recurrir a enfoques normativos para impulsar de forma continuada para así poder realizar un seguimiento de los avances en materia de igualdad de género.
2. Enriquecer y desarrollar la literatura existente y analizar sistemáticamente los avances hacia la igualdad de género remitiéndose a los indicadores de impacto según el sexo y a resultados mensurables mediante:
 - i) El desarrollo e implementación tanto de marcos como de indicadores de evaluación, cuantificación y rendición de cuentas, así como la recopilación de los datos necesarios para analizar con regularidad e informar acerca de los logros y resultados de las estrategias,

iniciativas, políticas públicas y programas orientados a la igualdad entre sexos y a la integración de la perspectiva de género en los niveles de la administración implicados. Por otra parte, partiendo de dichos análisis, cabe considerar la posibilidad de dotar a las instituciones públicas de las capacidades y competencias necesarias;

- ii) la promoción activa de la divulgación de los datos y el establecimiento de un acceso asequible, efectivo y rápido a la información relativa a las actuaciones encaminadas a la igualdad de género y a la transversalidad de las cuestiones relacionadas, permitiendo así analizar los resultados obtenidos frente a los objetivos prefijados, hacer un seguimiento de los avances hacia el desarrollo socio-económico y establecer comparaciones con referentes internacionales y de otro tipo; y,
 - iii) la coordinación reforzada entre los organismos encargados de recabar y elaborar los datos, así como la colaboración con las partes interesadas con miras a perfeccionar los indicadores del impacto según el sexo.
3. Instar a una mayor iniciativa de los parlamentos y comités parlamentarios en el apoyo a los avances en materia de igualdad de género integrando, por ejemplo, la perspectiva de género en sus prácticas, legislación y presupuestos, favoreciendo al mismo tiempo toda iniciativa legislativa orientada a la igualdad de género y supervisando la implementación de las estrategias e iniciativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como aquellas otras que atienden a la integración de la perspectiva de género.
 4. Instaurar o preservar aquellos procedimientos de reclamación, apelación y/o recurso eficaces, independientes, imparciales y efectivos con el fin de proteger los derechos que defienden la igualdad de género y de poder examinar las reclamaciones con eficacia, competencia e imparcialidad.

III. RECOMIENDA que los Adherentes **estudien la adopción de medidas idóneas para garantizar una representación equitativa de hombres y mujeres en cargos decisorios y otros puestos de responsabilidad en la vida pública** alentando a una mayor participación femenina en todos los niveles de la administración, así como en los distintos parlamentos nacionales, en la judicatura y otras instituciones públicas. A tal fin, los Adherentes deberán:

1. Asumir el compromiso político de promover la igualdad de género al nivel más alto en la vida pública desarrollando un marco integral que favorezca una representación equitativa de mujeres y hombres en cargos decisorios y otros puestos de responsabilidad en instituciones públicas, a cuyo fin habrán de:
 - i) Plantearse adoptar medidas reguladoras o voluntarias globales (transitorias o correctivas) para impulsar la diversidad de género en órganos parlamentarios y ejecutivos, incluidos los comités parlamentarios y puestos directivos. Así, por ejemplo, atendiendo a las buenas prácticas, según el caso, estas medidas pueden prever la introducción de obligaciones en materia de divulgación de la información, el establecimiento de cuotas o cupos, objetivos voluntarios, leyes paritarias, sistemas de alternancia entre candidatos de distinto sexo en las listas de partido, y vincular la financiación pública de los partidos políticos al porcentaje de hombres y mujeres entre sus candidatos. Para garantizar la eficacia de estas medidas, puede ser relevante contemplar la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones que establecen;

- ii) introducir, si fuere necesario, medidas que permitan un acceso equitativo a los puestos de alto funcionario público y nombramientos judiciales, tales como las obligaciones en materia de divulgación de la información o el establecimiento de objetivos y cuotas o cupos, garantizando al mismo tiempo la implementación, en los referidos sectores, de un procedimiento de designación transparente y meritocrático mediante concursos públicos abiertos, regidos por normas y criterios claros de contratación y coadyuvados por la amplia difusión de los anuncios de vacante u ofertas de empleo;
 - iii) implantar prácticas laborales respetuosas con la conciliación entre la vida laboral y personal al más alto nivel de las instituciones públicas y favorecer la instauración de unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la perspectiva de género revisando, por ejemplo, los procedimientos internos de las instituciones públicas; reconsiderar los horarios de trabajo convencionales; desarrollar planes de apoyo a la conciliación de las obligaciones familiares con la actividad profesional; alentar a los hombres a solicitar los permisos contemplados para el cuidado de hijos u otras personas a cargo y los horarios flexibles en su trabajo a los que tienen derecho; y,
 - iv) facilitar la realización de actividades de perfeccionamiento de competencias y desarrollo de liderazgo en puestos directivos, proyectos de tutorización, constitución de redes y otros programas de formación en las instituciones públicas; fomentar modelos de roles femeninos en la vida pública e impulsar una participación activa de los hombres en la promoción de la igualdad de género.
2. Hacer un seguimiento sistemático del estado de la representación equitativa según el sexo en las instituciones públicas, incluidos los puestos directivos y los distintos grupos y categorías ocupacionales, mediante la recopilación asidua de datos a través, por ejemplo, de encuestas a los empleados, y reexaminar regularmente si resulta conforme a las prioridades y objetivos generales en materia de igualdad de género atendiendo a los resultados de las evaluaciones (véase también la recomendación II.2).
 3. Estudiar medidas que den respuesta a las causas originarias de la escasa representación femenina en cargos decisorios y puestos de responsabilidad, y mejorar la imagen de la mujer en la sociedad mediante el diseño de campañas informativas y programas de sensibilización sobre estereotipos sexistas, prejuicios conscientes e inconscientes y beneficios socio-económicos de la igualdad de género, luchando al mismo tiempo contra los casos de discriminación doble o múltiple.

IV. RECOMIENDA que los Adherentes **adopten las medidas necesarias para consolidar la igualdad de género en la función pública**. A tal fin, los Adherentes deberán:

1. Potenciar y reforzar los principios de flexibilidad, transparencia y justicia de los sistemas y políticas de empleo público con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y remuneración equitativa para hombres y mujeres de diversa condición y con diferentes trayectorias.
2. Desarrollar medidas de alcance global y con fines específicos al mismo tiempo para corregir toda brecha o discriminación salarial por razón de sexo en el sector público y erradicar la segregación profesional horizontal, mediante:
 - i) La aprobación de leyes y reglamentos que promulguen la igualdad y equidad salarial, diseñando herramientas en este ámbito y realizando evaluaciones periódicas retributivas en las instituciones públicas, incluyendo la identificación de las categorías profesionales

- predominantemente femeninas y masculinas en el sector público, el análisis de las diferencias salariales entre ambos sexos y de los ajustes necesarios;
- ii) la realización periódica de auditorías documentales internas objetivas, dirigidas a los sectores que registren un menor nivel salarial y/o con presencia predominantemente femenina con el objeto de asegurar la igualdad y equidad salarial, así como también mediante la aplicación de recomendaciones de actuación política atendiendo a los resultados de dichas inspecciones; y,
 - iii) la instauración, en su caso, de vías de recurso efectivas contra las brechas salariales por razón de sexo en el sector público contemplando, por ejemplo, la articulación de mecanismos independientes de denuncia y de recurso legal en caso de incumplimiento.
3. Promover procedimientos de contratación meritocráticos; postular políticas y prácticas positivas que aseguren una representación equitativa de hombres y mujeres en los distintos grupos y categorías ocupacionales del sector público, y desarrollar medidas concretas que garanticen la efectiva eliminación de los obstáculos implícitos que suponen los procedimientos de selección y contratación de personal, siempre que resulte procedente y necesario.
 4. Delimitar claramente las funciones y responsabilidades a nivel institucional para mejorar el equilibrio de género en el sector público, a cuyo fin deberán establecerse mecanismos de recurso y apelación independientes dotados de fondos suficientes y recursos apropiados, pertinentemente vinculados a equipos de gestión a fin de garantizar su eficacia.
 5. Sensibilizar a los responsables del sector público acerca de los temas relacionados con la igualdad de género y mejorar la eficacia de la gestión y rendición de cuentas a nivel ejecutivo y/o de órganos directivos para garantizar la representación equitativa de hombres y mujeres en todos los grupos y categorías ocupacionales, así como abordar aquellas cuestiones relativas a la igualdad de género en los lugares de trabajo, estableciendo incluso marcos de referencia para la evaluación del desempeño.
- V. RECOMIENDA** a los Adherentes reforzar la cooperación internacional procediendo con carácter permanente al intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas sobre las iniciativas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, y de la integración de la perspectiva de género en las instituciones públicas.
- VI. INSTA** al Secretario General a divulgar el texto de la Recomendación.
- VII. INSTA** a los Adherentes a divulgar el texto de la Recomendación a todos los niveles de la Administración.
- VIII. INSTA** a los no Adherentes a tener debidamente en cuenta el texto de la Recomendación y a ratificarlo.
- IX. EXHORTA** al Comité de Gobernanza Pública a supervisar, en colaboración con el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, la implementación de la presente Recomendación, concretamente desarrollando y utilizando indicadores de referencia y efectuando las comprobaciones pertinentes por país, y a informar al Consejo a este respecto en concomitancia con la presentación de informes, con carácter periódico y en lo sucesivo, concernientes a la implementación de la Recomendación del Consejo sobre Igualdad de Género en materia de Educación, Empleo e Iniciativa Empresarial [[C/MIN\(2013\)5/FINAL](#)].

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)

La OCDE constituye un foro único en su género, en el que los gobiernos trabajan conjuntamente para afrontar los retos económicos, sociales y medioambientales que plantea la globalización. La OCDE está, asimismo, a la vanguardia de los esfuerzos por entender y ayudar a los gobiernos a dar respuesta a los nuevos acontecimientos y temas de actualidad, tales como el gobierno corporativo, la economía de la información y otros desafíos derivados del envejecimiento de la población. La Organización ofrece a los gobiernos un marco en el que pueden compartir experiencias en materia de políticas públicas, buscar respuestas a problemas comunes, identificar buenas prácticas y trabajar en la coordinación de políticas nacionales e internacionales.

Los países miembros de la OCDE son: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía. La Unión Europea participa en el trabajo de la OCDE.

Las publicaciones de la OCDE aseguran una amplia difusión de los trabajos de la Organización, entre los que se incluyen los resultados de la compilación de estadísticas y los trabajos de investigación sobre temas de carácter económico, social y medioambiental, así como las convenciones, directrices y los modelos desarrollados por los países miembros.