



Consejo Económico y Social

Distr. general
7 de mayo de 2008
Español
Original: inglés

Período de sesiones sustantivo de 2008

Nueva York, 30 de junio a 25 de julio de 2008
Temas 7 e) y 14 a) del programa provisional*

**Cuestiones de coordinación, de programas y otras cuestiones:
incorporación de una perspectiva de género en todas las
políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas**

Cuestiones sociales y de derechos humanos: adelanto de la mujer

Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General**

Resumen

El presente informe se ha preparado atendiendo a lo dispuesto en la resolución 2007/33 del Consejo Económico y Social, en que el Consejo pidió al Secretario General que le presentara un informe detallado sobre la aplicación del párrafo 4 de su resolución 2006/36 y sobre los adelantos realizados en la aplicación de la resolución 2007/33. De conformidad con lo dispuesto en la resolución 2006/9, el informe también ofrece una evaluación de las repercusiones del aporte de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas. El informe se basa en las respuestas recibidas de diversas entidades de las Naciones Unidas y en él se formulan recomendaciones para la consideración del Consejo.

* E/2008/100.

** La recopilación de los datos necesarios para incluir la información más reciente ha retrasado la presentación de este informe.



I. Introducción

1. En su resolución 2007/33, el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General que le presentara un informe detallado sobre la aplicación del párrafo 4 de su resolución 2006/36 y sobre los adelantos realizados en la aplicación de la resolución 2007/33.
2. En el párrafo 19 de su resolución 2006/9, el Consejo pidió al Secretario General que en su informe sobre el examen y evaluación de la aplicación a nivel de todo el sistema de las conclusiones convenidas 1997/2 incluyera una evaluación de las repercusiones del aporte de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas.
3. El presente informe se ha preparado en respuesta a esos mandatos y está estructurado de la siguiente manera: la sección I contiene una introducción; la sección II ofrece información en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 2007/33; la sección III se refiere a la creación de capacidad, como se pide en la resolución 2006/36; la sección IV presenta un panorama general de las repercusiones del aporte de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer a la labor del sistema de las Naciones Unidas, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 2006/9; y la sección V contiene las conclusiones y recomendaciones.
4. El informe se basa en la información y los datos proporcionados por 32 entidades de las Naciones Unidas¹ en un cuestionario diseñado por la Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y aprobado por la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros en su séptimo período de sesiones, celebrado del 19 al 21 de febrero de 2008.

¹ Departamento de Asuntos Políticos, Oficina de Coordinación de la Asistencia Humanitaria, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, incluida la Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, el Departamento de Información Pública, la Oficina del Alto Representante de las Naciones Unidas para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Departamento de Seguridad, la Comisión Económica y Social para América Latina y el Caribe, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia, el Tribunal Penal Internacional para Rwanda, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Programa Mundial de Alimentos, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y el Organismo Internacional de Energía Atómica.

II. Aplicación de la resolución 2007/33

5. La Cumbre Mundial 2005 instó al sistema de las Naciones Unidas a que reforzara su función a la hora de promover activamente la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, la aplicación, la vigilancia y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, y se comprometió a fortalecer la capacidad del sistema de las Naciones Unidas (resolución 60/1 de la Asamblea General). En los párrafos 56 a 66 de su resolución 62/208, relativa a la revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas, aprobada en 2007, la Asamblea General reiteró su petición a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de que, en el contexto de sus mandatos respectivos, incorporaran la perspectiva de género y alcanzaran la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer en sus programas por países, los instrumentos de planificación y los programas por sector, y que articularan metas y objetivos concretos a nivel de los países en ese ámbito, de conformidad con las estrategias nacionales de desarrollo.

6. En su resolución 2007/33, el Consejo Económico y Social reconoció que seguían existiendo diferencias entre la política y la práctica. En las respuestas de las entidades de las Naciones Unidas al cuestionario preparado por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y en las evaluaciones de la incorporación de la perspectiva de género en algunas entidades² se señalan, entre otras, las siguientes lagunas importantes en la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general: liderazgo desigual por parte de los directivos superiores; procesos poco sólidos de seguimiento, presentación de informes y evaluación; mecanismos deficientes de rendición de cuentas; escasez de conocimientos especializados y de recursos al respecto; capacidad limitada del personal; recursos financieros insuficientes; memoria institucional y capacidad para intercambiar experiencias y buenas prácticas limitadas; y coordinación interinstitucional insuficiente.

7. A fin de colmar estas lagunas, las entidades de las Naciones Unidas se han esforzado por establecer disposiciones institucionales y adoptar las medidas necesarias a nivel de políticas, planificación y ejecución.

A. Fortalecimiento de la sinergia entre las políticas y la práctica

8. Muchas entidades han formulado o reforzado políticas, estrategias y planes de acción sobre la igualdad entre los géneros específicos para ellas. Para apoyar su aplicación, las entidades trabajan a fin de incorporar de manera sistemática las perspectivas de género en la programación y proporcionar los recursos financieros necesarios. La mayoría de las entidades utilizan marcos de financiación multianuales que requieren la incorporación de perspectivas de género en la labor

² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en el PNUD (2006)*; UNFPA, *UNFPA's Strategic Framework for Gender Mainstreaming and Women's Empowerment 2008-2011 (2007)*; UNICEF, *Evaluation of gender policy implementation in UNICEF (E/ICEF/2008/CRP.2)*, 2008; Comisión de mujeres para las mujeres y los niños refugiados, *Moving up the Food Chain: Lessons from Gender Mainstreaming at the World Food Programme* (agosto de 2006).

que se realiza en todos los sectores, así como marcos estratégicos y presupuestos por programas que exigen la incorporación de perspectivas de género en los subprogramas y la asignación de recursos para su ejecución. Por ejemplo, en los programas mundiales y regionales del plan estratégico 2008-2011 del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), se establecen objetivos, resultados, productos e indicadores relacionados con la igualdad entre los géneros. El marco estratégico sobre la igualdad entre los géneros y el adelanto de la mujer para 2008-2011 se elaboró para proporcionar un plan operacional destinado a acelerar y mejorar el logro de esos objetivos relacionados con el género.

9. Entre otras estrategias de fortalecimiento de las sinergias entre políticas y la práctica cabe citar el proceso de control de calidad para los documentos de los programas por países y las directrices para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de evaluación y análisis de la situación del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el mecanismo de control de la calidad para los programas nacionales de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el uso de un sistema de gestión basada en los resultados para el seguimiento de los progresos realizados en la ejecución del plan de acción sobre género y desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), y las actividades de evaluación participativas en que intervienen mujeres y niñas refugiadas de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

B. Incorporación de una perspectiva de género en los programas por países

10. El sistema de evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) ofrecen un punto de partida para incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en los programas por países. En las directrices de 2007 para la evaluación común para los países y el MANUD se establece la igualdad entre los géneros como uno de los objetivos principales de la programación a nivel de los países. Las estrategias nacionales de desarrollo, los informes nacionales sobre el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del Milenio y los planes de acción para lograr la igualdad entre los géneros deberían constituir la base de los planes de ejecución del MANUD. El procedimiento de llamamientos unificados ofrece otro mecanismo eficaz para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general a nivel de los países.

11. El análisis preliminar de los informes de los coordinadores residentes de 2007 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) indicó que para la incorporación de perspectivas de género en los procesos de programación comunes o conjuntos se habían utilizado los siguientes procesos y documentos: documentos de estrategia de lucha contra la pobreza; planes o estrategias nacionales de desarrollo; exámenes específicos en función del género; diálogos nacionales o regionales; listas de control, directrices y seminarios impartidos por grupos temáticos sobre cuestiones de género; planes de acción relacionados con los programas comunes para los países; y planes de prioridades y marcos del Fondo para la Consolidación de la Paz en algunos países que salen de un conflicto.

12. Para reforzar la incorporación de las perspectivas de género en la programación por países, las entidades de las Naciones Unidas han emprendido diversas actividades. El UNICEF, por ejemplo, utiliza documentos de los programas por países y crea instrumentos innovadores, por ejemplo, el índice normativo y de planificación que tiene en cuenta el género para cuantificar las actividades clave destinadas a abordar las cuestiones de género (UNICEF-Zimbabwe) y un instrumento para analizar el grado en que en los programas de cooperación responden a las necesidades de género (UNICEF-Guatemala). La Organización Mundial de la Salud (OMS) está preparando un instrumento para evaluar las dimensiones de igualdad entre los géneros y los derechos humanos en sus programas, así como una nueva guía electrónica sobre las estrategias de cooperación en los países.

13. En colaboración con las comisiones regionales, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer trabaja con los gobiernos para incorporar una perspectiva de género en la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, fomentando la capacidad nacional para tal efecto por medio de una serie de diálogos regionales de alto nivel sobre políticas dedicados a los planes de acción nacionales. El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) promueve el uso de la planificación, la investigación y la evaluación participativas. La Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) utiliza fichas sobre la incorporación de la perspectiva de género por sectores y directrices para mejorar la eficacia de los mecanismos nacionales relacionados con la incorporación de la perspectiva de género, y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola ha confeccionado una lista de control con los requisitos esenciales que tiene que cumplir un diseño elaborado desde una perspectiva de género. La Estrategia Internacional de las Naciones Unidas para la Reducción de los Desastres ofrecerá directrices normativas sobre la incorporación de la perspectiva de género en la reducción de los riesgos de desastre.

14. En general, se ha de reforzar considerablemente la incorporación de la perspectiva de género en la programación por países. El análisis de los informes de los coordinadores residentes de 2004 a 2006 indicó que se habían producido avances en la inclusión de los análisis de la igualdad entre los géneros en el contexto de la evaluación común para los países y los MANUD³, pero que la inclusión de los resultados de los análisis en los marcos de resultados y planes de trabajo seguía siendo insuficiente (pese a que había mejorado). También se observaron deficiencias en cuestiones de aplicación y rendición de cuentas.

C. Resultados e indicadores

15. La mayoría de las entidades indicaron que utilizaban los marcos de gestión basada en los resultados como uno de los instrumentos más importantes para mejorar la incorporación de la perspectiva de género y reducir la distancia entre la política y la práctica. Cada vez más, las entidades fijan objetivos e indicadores

³ Una evaluación reciente indicó que, en 2006, 45 informes de coordinadores residentes destacaron la labor de los equipos de las Naciones Unidas en apoyo de la incorporación de las perspectivas de género en los procesos nacionales de desarrollo, frente a 20 informes, en 2005 y 17, en 2004.

concretos, a nivel de los programas por países, de los que es preciso hacer un seguimiento sistemático.

16. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha creado un marco de supervisión para examinar su plan de trabajo desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH) y el Comité Permanente entre Organismos encargado del proyecto sobre la capacidad de reserva en cuestiones de género (GenCap) incluye un marco de supervisión y evaluación. El sistema de gestión basada en los resultados del Programa Mundial de Alimentos (PMA) hace un seguimiento de los indicadores de la igualdad entre los géneros. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la CESPAAO están elaborando sistemas de gestión basada en los resultados. El INSTRAW preparó un módulo basado en los resultados sobre la evaluación, supervisión y valoración de la reforma del sector de la seguridad desde una perspectiva de género.

17. En la FAO, en el marco del Plan de Acción sobre género y desarrollo recientemente aprobado se formularon indicadores desglosados por sexo con la participación de las divisiones técnicas. Cada división presentará informes semestrales sobre los productos específicos en función del género basándose en esos indicadores. La estrategia para 2008-2009 de incorporación de la perspectiva de género del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) fija una serie de indicadores para el análisis y la planificación, la creación de capacidad y la comunicación en relación con las cuestiones de género, e incluye seis planes de acción sectoriales, con un calendario y centrados en las repercusiones de la prestación de servicios a los refugiados. El plan de acción de la OIT contiene indicadores, objetivos, parámetros de referencia y medidas para la rendición de cuentas. En la OMS, los indicadores miden la capacidad del personal para el análisis de género, la medida en que las perspectivas de género están integradas en los procesos de gestión y planificación, y la rendición de cuentas entre el personal directivo superior.

18. Algunas entidades colaboran cada vez más con asociados nacionales a fin de armonizar sus indicadores para la incorporación de la perspectiva de género a escala nacional. Un programa del PNUD, ejecutado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en Camboya, Kirguistán y Marruecos, generó modelos que pueden volver a aplicarse para reunir a las Naciones Unidas y a los asociados nacionales y los donantes en equipos técnicos encargados de determinar indicadores para realizar un seguimiento de los avances hacia un cumplimiento de los objetivos de igualdad entre los géneros.

D. Evaluación de los progresos y determinación de las deficiencias

19. La mayoría de las entidades siguen utilizando instrumentos específicos suyos para evaluar los progresos y determinar las deficiencias. En algunas entidades, los donantes también inician evaluaciones de proyectos. La FAO, por ejemplo, utiliza los informes periódicos de las divisiones técnicas para evaluar los progresos realizados en materia de ejecución. La OCAH y la UNESCO evalúan las deficiencias mediante el análisis de los planes de trabajo de cada una de las secciones y la OCAH examina además las evaluaciones de las respuestas de emergencia. Para evaluar los progresos, el Departamento de Asuntos Políticos

utiliza los informes que presenta al Consejo de Seguridad. La Unidad de Evaluación de la OIT está preparando directrices sobre la supervisión y evaluación de la igualdad entre los géneros.

20. Con su Manual de políticas y procedimientos de programación, el UNICEF instauró un sistema oficial de evaluación y examen de la incorporación de la perspectiva de género en los programas por países. En el período 2003-2005, el OOPS llevó a cabo un exhaustivo estudio sobre la igualdad entre los géneros en que se fijó un parámetro de referencia y se evaluaron las experiencias de programación en cinco zonas de operaciones. Las lagunas en los progresos se evalúan mediante la determinación y evaluación participativas específicas de las necesidades. El PMA lleva a cabo estudios de referencia y seguimiento y evaluaciones periódicas de los indicadores de la igualdad entre los géneros, de los que se ocupan los coordinadores o equipos encargados de las cuestiones de género.

E. Datos desglosados por sexo

21. La labor relacionada con los datos desglosados por sexo, la información específica en función del género y los indicadores diferenciados por género han cobrado una importancia cada vez mayor en el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio, el sistema de evaluación común para los países y los MANUD, así como en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza y en los esfuerzos por imponer la rendición de cuentas y la gestión basada en los resultados.

22. Muchas entidades han hecho progresos en la utilización de datos desglosados por sexo e indicadores en función del género para producir y difundir materiales destinados a los encargados de la formulación de políticas y la población en general, por ejemplo, los informes periódicos sobre la situación mundial actual⁴ o los informes sobre las principales tendencias y las cuestiones emergentes. No obstante, aún se observan deficiencias en varias esferas críticas, entre otras, la violencia contra la mujer, la trata, la migración, la agricultura, el VIH/SIDA y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

23. Se han emprendido iniciativas interinstitucionales, como Gender Info 2007, una iniciativa del UNFPA y el UNICEF en asociación con la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, con miras a la creación de capacidad, la generación de un espíritu de compromiso y la facilitación de recursos tanto del personal como de los asociados.

F. Mecanismos institucionales de rendición de cuentas

24. Para lograr con éxito la incorporación de la perspectiva de género hace falta un sistema de rendición de cuentas institucionalizado. Muchas entidades han redoblado sus esfuerzos para integrar la rendición de cuentas por la incorporación de la perspectiva de género en sus marcos generales de rendición de cuentas, tanto en las sedes como a nivel de los países. Esos esfuerzos incluyen una mayor concentración en la rendición de cuentas respecto de las políticas y estrategias para promover la

⁴ Por ejemplo, véase Banco Mundial/Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, *Informe sobre seguimiento mundial 2007: Resolución de los desafíos que plantean la igualdad de género y los Estados frágiles*.

igualdad entre los géneros, la supervisión y evaluación y los mecanismos de supervisión interna, así como el seguimiento del desempeño del personal.

25. Para poner en marcha la política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer y la estrategia para la incorporación de la perspectiva de género, adoptadas por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y de las cuales tomó nota la Asamblea General en la revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas 2007 (párr. 58 de la resolución 62/208 de la Asamblea General), las entidades de las Naciones Unidas se proponen establecer marcos comunes para la rendición de cuentas, tanto a nivel de las sedes como de los países:

a) A nivel de las sedes, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer preparó, en colaboración con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, un proyecto de normas comunes para la rendición de cuentas, atendiendo a una solicitud de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación formulada en octubre de 2006. El borrador consta de 31 normas que fijan un nivel mínimo de desempeño en relación con la igualdad entre los géneros y ofrecen un marco de gestión basada en los resultados para reforzar la labor de supervisión, presentación de informes y evaluación;

b) A nivel de los países, el Equipo de Tareas sobre igualdad de los géneros del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUD), presidido por el UNIFEM, ha preparado y puesto a prueba indicadores del desempeño relativos a la igualdad entre los géneros y al empoderamiento de la mujer como instrumento de autoevaluación para los equipos de las Naciones Unidas en los países. Esos indicadores evaluarán el desempeño dentro del contexto de la programación común para los países en ámbitos como la planificación, la programación, la formación de alianzas, la toma de decisiones, la presupuestación, la capacidad de los equipos de las Naciones Unidas en los países, la supervisión y la evaluación y el control de calidad y la rendición de cuentas.

26. Para que la incorporación de la perspectiva de género sea efectiva es necesario que los funcionarios rindan cuentas sobre la incorporación de perspectivas de género en su trabajo. El personal directivo superior tiene la responsabilidad general y la obligación de rendir cuentas por los resultados de la consecución de la igualdad entre los géneros. No obstante, en la práctica, la falta de responsabilidad en este sentido entre el personal no especializado en las cuestiones de género y la carencia de mecanismos sistemáticos de apoyo y rendición de cuentas siguen siendo desafíos importantes.

27. Algunas entidades se han esforzado a nivel individual por aumentar la rendición de cuentas entre sus directores y su personal. La mayoría de ellas utiliza los planes de trabajo y las evaluaciones de la actuación profesional para establecer y vigilar la responsabilidad del personal. La Secretaría instituyó el criterio del respeto de la diversidad y el género como parte de los indicadores del desempeño para todo el personal. Los acuerdos de los jefes de los departamentos y oficinas con el Secretario General incluyen responsabilidades sobre la igualdad entre los géneros. Además, el personal directivo superior tendrá la obligación de incluir en sus planes de trabajo objetivos relacionados con la igualdad entre los géneros.

28. El sistema de rendición de cuentas del OOPS relacionado con la incorporación de la perspectiva de género establece las funciones y responsabilidades del personal directivo superior, el personal encargado de la programación y de la planificación, y los coordinadores de cuestiones de género. Los resultados relativos a la igualdad entre los géneros se incluirán en las descripciones de las funciones y el personal será evaluado a este respecto en las evaluaciones de la actuación profesional. La FAO está añadiendo el requisito de conocimientos especializados en cuestiones de género como calificación necesaria en sus anuncios de vacantes, a fin de contratar a personal sensible a la dimensión de género. Desde 2007, el ACNUR cuenta con un sistema obligatorio de comunicación de información sobre el desempeño propio para el personal directivo superior, basado en una serie de acciones sencillas, claras y cuantificables que incluyen la igualdad entre los géneros.

G. Recursos financieros y humanos

29. Como se indica en las conclusiones convenidas aprobadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 52º período de sesiones, la insuficiencia de recursos para las actividades relacionadas con la igualdad entre los géneros persiste en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular en las entidades dedicadas específicamente a las cuestiones de género, a saber, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, la División para el Adelanto de la Mujer, el UNIFEM y el INSTRAW. En la mayoría de las entidades, la incorporación de la perspectiva de género no ha ido pareja con una dotación de recursos humanos y financieros sostenida y previsible, lo cual ha limitado la prestación de un apoyo sistemático a la igualdad entre los géneros a escala nacional. La colaboración interinstitucional, que reviste una importancia fundamental para el fortalecimiento de la coherencia en la formulación de políticas, la programación y la mejora de la capacidad, sigue sin contar con recursos suficientes.

30. La capacidad del sistema de las Naciones Unidas para calcular con exactitud las asignaciones y los gastos relacionados con la promoción de la igualdad entre los géneros se ve limitada por los sistemas de gestión financiera vigentes. Entre las limitaciones cabe citar datos incompletos, codificación inadecuada y falta de presentación sistemática de informes. Aunque se puede hacer un seguimiento más sistemático de intervenciones concretas orientadas al empoderamiento de la mujer, la falta de criterios comunes sobre las actividades relativas a la incorporación de la perspectiva de género también impide la presentación de informes precisos en todo el sistema.

31. En la actualidad se están emprendiendo varias iniciativas, tanto a nivel interinstitucional como a nivel de entidades individuales. Se ha creado un equipo de tareas de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros con el fin de armonizar las prácticas de seguimiento en todo el sistema. El PNUD inició un proyecto experimental utilizando el programa informático ATLAS para dar seguimiento a las asignaciones y los gastos relacionados con la promoción de la igualdad entre los géneros. El UNFPA también ha mejorado el seguimiento de los recursos mediante la modificación del sistema de presentación de informes del sistema ATLAS. La OIT se está esforzando por mejorar el seguimiento de los recursos relacionados con las cuestiones de género mediante su Sistema Integrado de Información sobre los Recursos.

32. Las entidades informaron sobre los beneficios que les reportan los conocimientos de los especialistas en cuestiones de género, los coordinadores y las redes de coordinadores. Los especialistas en cuestiones de género ofrecen asesoramiento técnico y apoyo con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en las esferas programáticas a los equipos de las Naciones Unidas en los países y, cuando así lo solicitan, a los asociados nacionales, con miras a la creación de capacidad nacional.

33. El número total de especialistas en cuestiones de género en las sedes, a nivel regional y a nivel nacional sigue siendo escaso. Dado que son pocos y tienen que cubrir un gran número de países y esferas programáticas, los especialistas en cuestiones de género a nivel regional ven con frecuencia limitada su eficacia en la prestación de asesoramiento, la supervisión de la ejecución de los proyectos y el seguimiento.

34. A nivel de los países, la mayoría de las entidades han adoptado un sistema de coordinadores de cuestiones de género. Las evaluaciones específicas de las entidades indican que el sistema de coordinadores se debe reforzar considerablemente. La mayoría de los coordinadores son funcionarios subalternos que desempeñan funciones relacionadas con la igualdad entre los géneros además de otras responsabilidades. Muchos no tienen formación o experiencia específicas sobre el tema. Las funciones y los indicadores de su actuación profesional deberían definirse claramente e ir acompañados de capacitación, recursos y asignación de tiempo.

35. A fin de aumentar los recursos especializados a nivel nacional, el PNUD tiene previsto crear equipos de coordinación de cuestiones de género en todas sus oficinas, idealmente al mando del personal directivo superior, por ejemplo, del Representante Residente Adjunto, e introducir un plan de acción sobre la igualdad entre los géneros para cada oficina. El ACNUR ha sustituido el sistema de coordinadores individuales por equipos multifuncionales. La OIT, el UNFPA y el UNICEF tienen previsto reforzar sus sistemas de coordinadores de las cuestiones de género.

H. Colaboración por medio de los equipos en los países

36. El análisis de los informes anuales de los coordinadores residentes correspondientes al período 2004-2006 llevado a cabo por el Equipo de Tareas sobre igualdad de los géneros del GNUD, presidido por el UNIFEM, mostró un aumento en el número de iniciativas conjuntas a nivel nacional. En 2006, 53 coordinadores residentes informaron sobre iniciativas conjuntas en materia de igualdad entre los géneros, frente a los 43 que hicieron lo propio en 2004.

37. Mediante la cooperación interinstitucional a nivel de los países, el PNUD, el UNFPA, el UNICEF y el UNIFEM trabajan juntos para promover la presentación de informes conjuntos al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer por los equipos de las Naciones Unidas en los países. Gracias a esta iniciativa, los informes presentados son ahora más coherentes y de mejor calidad.

38. Para 2006 se habían creado grupos temáticos sobre cuestiones de género en 61 países con miras a fomentar una mayor colaboración entre las entidades a nivel nacional. Esos grupos interinstitucionales —incluidos los grupos amplios, que

engloban también a asociados nacionales, donantes bilaterales y otros agentes—constituyen un mecanismo de colaboración cada vez más importante. En Nicaragua, por ejemplo, el comité interinstitucional encargado de las cuestiones de género preparó una relación de las intervenciones actuales y futuras relativas a igualdad entre los géneros y está coordinando el apoyo financiero al programa nacional sobre igualdad entre los géneros.

39. Las misiones sobre el terreno del Departamento de Asuntos Políticos colaboran estrechamente con los grupos temáticos sobre cuestiones de género a nivel de los países, intercambiando información, planificando actividades conjuntas e intercambiando experiencias. Todos los asesores en cuestiones de género de las misiones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, salvo uno, participan en los grupos temáticos sobre cuestiones de género a nivel nacional. Sin embargo, en un documento de 2007 titulado “Mapping exercise of priorities and workloads of gender advisers in United Nations integrated missions” (pág. 6), el Departamento indicó que en las reuniones de los equipos de las Naciones Unidas en los países sólo se invita a participar con regularidad a cuatro de sus ocho asesores en cuestiones de género (en Haití, la República Democrática del Congo, Timor-Leste y Côte d’Ivoire).

40. Se debería reforzar de manera considerable la colaboración dentro de los equipos de las Naciones Unidas en los países y entre ellos, en particular mediante acciones conjuntas con los asociados nacionales y el aumento de la programación, supervisión y evaluación conjuntas y la puesta en común de recursos.

I. Colaboración interinstitucional

41. El sistema de las Naciones Unidas siguió afianzando la colaboración interinstitucional en diferentes contextos, entre otras cosas, mediante la labor de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, que brinda un foro para el intercambio de información sobre la incorporación de la perspectiva de género, la colaboración en la creación de capacidad y la preparación de metodologías e instrumentos. La Red interinstitucional crea equipos de tareas que trabajan entre períodos de sesiones y se ocupan de la incorporación de la perspectiva de género en una amplia variedad de esferas, como los objetivos de desarrollo del Milenio, la violencia contra la mujer, la paz y la seguridad; el comercio; el agua; la evaluación, supervisión y presentación de informes; la creación de capacidad; el cambio climático; y el seguimiento de las inversiones y los gastos relacionados con la igualdad entre los géneros. La Red presenta informes a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y a sus comités de alto nivel sobre programas y sobre gestión, según corresponda.

42. La Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros desempeña una función catalizadora en el apoyo a la atención que se presta a las perspectivas de género en los procesos intergubernamentales y ha pasado a ser un agente importante en la aplicación de las decisiones intergubernamentales. La Red colabora con grupos de trabajo preparatorios y organiza actos paralelos interactivos durante los procesos intergubernamentales, como el 52º período de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el 12º período de sesiones de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo y los preparativos en curso para los exámenes de mitad de período de la consecución

de los objetivos de desarrollo del Milenio y el examen del Consenso de Monterrey sobre la financiación para el desarrollo. La Red colabora con interesados que no pertenecen al sistema de las Naciones Unidas para prestar apoyo a la incorporación de la perspectiva de género, por ejemplo, la Red sobre la igualdad entre los géneros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), que celebra seminarios bienales.

43. La campaña del Secretario General para poner fin a la violencia contra la mujer y la niña brinda a las entidades de las Naciones Unidas la oportunidad de reforzar la colaboración interinstitucional en apoyo de los Estados Miembros para luchar contra esa forma de violencia. Un equipo de tareas interinstitucional, copresidido por la División para el Adelanto de la Mujer y el UNFPA, ha iniciado un proyecto de programación conjunta sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en 10 países, a título experimental.

J. Equilibrio de género

44. La igualdad entre los géneros exige la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos, incluso en la toma de decisiones. Al 31 de diciembre de 2006, la representación femenina en los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas seguía siendo prácticamente la misma que en el año anterior: 37,7% en la categoría del cuadro orgánico y 24,7% en la categoría D-1 y categorías superiores. En el sistema de coordinadores residentes, la proporción de mujeres aumentó del 21% en 2004 al 32,5% en 2006 (A/61/318, párr. 7). En las misiones de apoyo a la paz, la proporción total de mujeres era del 30% en 2006, frente al 27,5% de 2004 (ibíd., párr. 51). Dos organizaciones lograron el equilibrio de género: el UNFPA y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones.

45. Para lograr el equilibrio de género, las entidades de las Naciones Unidas recurren a diversas estrategias:

a) **Fijación de objetivos precisos para el equilibrio de género.** La UNESCO se ha fijado lograr la paridad de género a nivel del personal directivo superior (categoría de Director y categorías superiores) para 2015. La política de igualdad entre los géneros del PMA (2003-2007) establece como objetivo un equilibrio 50/50 en todas las contrataciones. La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) fijó el objetivo del equilibrio de género 50/50 en todas las categorías. La OIT, el ACNUR y el UNICEF fijan el objetivo de la paridad de género en todos los puestos del cuadro orgánico para 2010;

b) **Definición clara de la responsabilidad del personal directivo superior de cumplir los objetivos.** En el UNICEF, la responsabilidad de lograr el equilibrio de género está claramente descrita para los administradores, la División de Recursos Humanos, la Asesora Especial para cuestiones de género y diversidad y el Grupo de Examen de las Cuestiones de Género, y se aplica mediante políticas, procedimientos, instrumentos de desarrollo y sistemas de supervisión;

c) **Establecimiento de mecanismos a nivel del personal directivo superior.** En la Secretaría se utilizan planes de acción sobre recursos humanos y se está preparando una estrategia y un cuadro de mando integral de alcance futuro con respecto al género que se someterá al examen del Comité de Gestión dos veces al

año. En el marco de su estrategia de recursos humanos para 2008-2009, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos ha establecido un sistema para la supervisión del equilibrio de género y la adopción de las medidas correctivas necesarias;

d) **Inclusión de indicadores en las evaluaciones de la actuación profesional de los administradores.** Desde 2007, se ha incluido en el PMA un objetivo relacionado con el equilibrio de género en la evaluación de la actuación profesional de los administradores. En el OOPS, se evaluará a los administradores dos veces al año utilizando hojas de calificación en función de su consecución de dicho objetivo. En el UNICEF, se medirán los progresos realizados en el logro de los objetivos fijados utilizando instrumentos de gestión basada en los resultados, como hojas de calificación, informes de evaluación del desempeño y sondeos;

e) **Implantación o mejora de políticas para la conciliación de la vida laboral y familiar y políticas para combatir el acoso sexual.** Si bien en muchas entidades existen políticas de este tipo, varias han afirmado tener algunas dificultades a la hora de aplicarlas. Algunas entidades, por ejemplo la OIT, han formulado indicadores, objetivos y estrategias específicos relacionados con las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar para responder a las limitaciones observadas.

III. Medidas adoptadas en aplicación del párrafo 4 de la resolución 2006/36 del Consejo Económico y Social

46. En el párrafo 4 de su resolución 2006/36, el Consejo Económico y Social instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que aumentaran la conciencia, los conocimientos, la dedicación y la capacidad del personal para incorporar una perspectiva de género por medio de diversas acciones concretas.

47. En la revisión trienal amplia de 2007 de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas (resolución 62/208, párrs. 35 a 47 de la Asamblea General), la Asamblea General exhortó a las entidades de las Naciones Unidas a que aumentaran su apoyo a la creación de capacidad nacional. Los Estados Miembros esperan que se aceleren las actividades en este ámbito. Mediante el fomento de la capacidad en materia de igualdad entre los géneros a escala nacional, las entidades de las Naciones Unidas apoyan a los órganos gubernamentales, en particular los mecanismos nacionales para la mujer, los parlamentarios y la sociedad civil, para que apliquen las normas y políticas mundiales y den seguimiento a esa aplicación; facilitan la coordinación nacional; elaboran y difunden metodologías e instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género; apoyan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y la programación sectoriales; y promueven el establecimiento de redes de conocimientos y el intercambio de las mejores prácticas.

48. Pese a la mayor atención que se presta a la creación de capacidad y a la existencia de algunas iniciativas prometedoras, ninguna entidad ha instaurado todavía un programa sistemático eficaz de creación de la capacidad en relación con la igualdad entre los géneros. Los resultados de las evaluaciones de entidades concretas indican la necesidad de que haya más personal especializado en cuestiones de género y de que se mejore la capacidad general, tanto a nivel de las sedes como

de los países, así como el apoyo a la creación de capacidad a nivel nacional. Es preciso redoblar los esfuerzos para corregir las limitaciones observadas, entre otras, la falta de claridad conceptual, la insuficiencia de recursos, la falta de liderazgo y rendición de cuentas, el carácter puntual de muchos programas de capacitación, y el escaso seguimiento.

49. En el séptimo período de sesiones de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros se evaluó la viabilidad de establecer normas para la creación de capacidad a nivel de todo el sistema y de preparar, basándose en las buenas prácticas vigentes, un programa de capacitación sobre la igualdad entre los géneros con tres vertientes, que incluiría cursos básicos en línea para todo el personal y capacitación para el personal directivo superior.

A. El compromiso de impartir capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género plasmado en políticas y estrategias

50. La mayoría de las entidades ha contraído un compromiso específico de impartir capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género, en particular mediante la formulación o la revisión de estrategias o planes de acción concretos sobre capacitación e integrando la capacitación a este respecto en sus programas de desarrollo de competencias básicas.

51. Por ejemplo, la FAO ha elaborado una estrategia para el desarrollo de las competencias y aptitudes del personal interno para la incorporación de la perspectiva de género. En la actualidad, varias entidades, entre ellas la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP), la CESPAP, la OIT, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRI), la ONUDI, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, la UNOPS y el PMA, están preparando estrategias de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género.

52. Muchas entidades han integrado la creación de capacidad sobre la incorporación de la perspectiva de género en sus planes o estrategias en materia de género. Ejemplo de ello son la política de igualdad entre los géneros del Organismo Internacional de Energía Atómica; el plan de acción de la OIT sobre igualdad de género, 2008-2009; la estrategia del PNUD en materia de igualdad de género para 2008-2011; el plan de acción de 2006 del PNUMA sobre la incorporación de la perspectiva de género; y la estrategia del OOPS para la incorporación de la perspectiva de género para 2008-2009. La UNESCO está preparando un plan de acción sobre la igualdad entre los géneros para 2008-2013 que incluirá la creación de capacidad sobre la incorporación de la perspectiva de género.

53. En la OMS, la creación de capacidad es una de las prioridades de su estrategia para la incorporación de la perspectiva de género. En el marco de su estrategia de incorporación de consideraciones de edad, género y diversidad, el ACNUR capacita a su personal para incorporar esas tres consideraciones en todos sus programas. El UNFPA preparará un plan de acción sobre la creación de capacidad en materia de la incorporación de la perspectiva de género para todo el personal.

B. Avances hacia la capacitación obligatoria para todo el personal

54. La mayoría de las entidades indicó que había creado programas de capacitación genéricos sobre la incorporación de la perspectiva de género, así como materiales y recursos de capacitación para las distintas categorías de personal, incluido el personal administrativo, técnico, el encargado de las cuestiones presupuestarias y el personal sectorial. La nueva política del PMA en materia de género incluirá un programa de fomento de la capacidad para el personal de todas las categorías, con un plan de acción y un presupuesto específicos.

55. Cada vez son más las entidades que han instituido capacitación periódica obligatoria sobre la incorporación de la perspectiva de género, entre ellas el Departamento de Asuntos Políticos, la Comisión Económica para África (CEPA), el PNUMA, la UNESCO, el PNUD, el UNICEF y la UNOPS. En el PNUD, el UNICEF y el UNIFEM se pondrá a disposición de todo el personal capacitación obligatoria sobre la incorporación de la perspectiva de género en CD-ROM. A finales de 2007, había recibido capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género un total de 1.343 funcionarios del ACNUR y personal asociado, incluidos 97 facilitadores.

56. Además, se han estado creando programas de capacitación específicos para los equipos de las Naciones Unidas en los países. El Grupo de apoyo a los programas en los países, presidido por el UNICEF y el UNIFEM, preparó un módulo de capacitación electrónica (disponible también en CD-ROM) para el personal de todos los equipos de las Naciones Unidas en los países que participan en los procesos de programas comunes para los países. La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas inició el módulo de capacitación electrónica en marzo de 2008. El INSTRAW también colabora con la Escuela Superior en la capacitación sobre la igualdad entre los géneros para los equipos de las Naciones Unidas en los países.

57. Existe gran demanda de capacitación más sistemática y orientada a la acción para todo el personal de programas. La mayoría de las entidades sigue impartiendo capacitación en materia de género con carácter voluntario o puntual, debido a la falta de recursos, personal especializado o apoyo del personal directivo superior. La capacitación puntual no es suficiente para fomentar la capacidad para utilizar el análisis de género de manera sistemática y eficaz.

C. Integración de perspectivas de género en otros cursos de capacitación

58. Numerosas entidades han hecho esfuerzos por incorporar perspectivas de género en todos los programas de perfeccionamiento y capacitación del personal en esferas sectoriales. Aproximadamente la mitad de las entidades afirmó haber incorporado con éxito perspectivas de género en cursos de diseño de programas y perfeccionamiento del personal directivo. No obstante, afirmaron haber tenido menos éxito en la integración de perspectivas de género en la capacitación relacionada con la evaluación de los programas, la gestión basada en los resultados y la gestión financiera.

59. Muchas entidades describieron lo realizado para incorporar perspectivas de género en los programas sectoriales de capacitación y perfeccionamiento del

personal, en particular sobre reducción de la pobreza, macroeconomía, desarrollo sostenible y asistencia humanitaria. Otros ejemplos incluían la incorporación de la perspectiva de género en la capacitación para la presupuestación basada en los resultados a nivel del terreno en el Departamento de Asuntos Políticos, y la incorporación de perspectivas de género en la capacitación sobre diseño de proyectos, supervisión y evaluación en la OIT. El UNICEF ha incluido un módulo sobre la igualdad entre los géneros en su capacitación básica sobre los procesos de programas. La OCAH indicó que su capacitación en materia de coordinación de emergencias sobre el terreno incorporaba la igualdad entre los géneros en todos los módulos.

D. Formas innovadoras de creación de capacidad

60. Cada vez más, las entidades se esfuerzan por formular programas de capacitación eficientes y con una buena relación costo-eficacia que vayan más allá de la capacitación convencional. Recurren para ello a programas de autoaprendizaje, completamente supervisados por instructores; la capacitación participativa en el puesto de trabajo, los diálogos con un solo interlocutor, las sesiones informativas, la preparación conjunta de materiales, las reuniones a la hora del almuerzo, las reuniones informativas para el personal directivo superior y de nivel medio y a las plataformas y redes electrónicas.

61. La FAO, por ejemplo, organiza sesiones de capacitación participativas individualizadas para sus divisiones técnicas, y la CESPAAO organiza sesiones de trabajo participativas. Muchos programas innovadores se centran en la formulación de medidas concretas y cuantificables que los participantes pueden aceptar adoptar una vez concluido el programa. El PNUMA utiliza el aprendizaje práctico, derivado de la gestión basada en los resultados.

62. Las comunicaciones y redes electrónicas, incluida la Internet, ofrecen oportunidades de innovación. Cada vez más entidades utilizan la Internet como plataforma de capacitación para impartir cursos sobre la incorporación de la perspectiva de género. La CESPAAO, la OMS y la UNESCO han desarrollado módulos y materiales de capacitación electrónicos para mejorar la capacidad de su personal. El Centro Internacional de Formación de la OIT ofrece formación a distancia. El UNFPA ofrece también un conjunto de material electrónico para el aprendizaje a distancia sobre cuestiones de población, que incluye un curso sobre la igualdad entre los géneros de 40 horas de duración dirigido por un instructor, en el que cada alumno se marca su propio ritmo; hasta la fecha lo han completado casi 400 funcionarios. El Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias ha creado bases de datos terminológicas sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros.

63. Cada vez más, las entidades colaboran en el fomento de la creación de capacidad y comparten sus experiencias y ejemplos de buenas prácticas con otras entidades de las Naciones Unidas. El UNFPA y el UNIFEM tienen previsto preparar un curso de capacitación virtual normalizado sobre presupuestos que tengan en cuenta la perspectiva de género en español, francés e inglés. En nombre del Subgrupo de Trabajo sobre cuestiones de género y respuesta humanitaria del Comité Permanente entre Organismos sobre Asuntos Humanitarios, la OCAH está colaborando con el consorcio de organizaciones no gubernamentales InterAction

para preparar un curso de capacitación institucional en CD-ROM sobre la programación desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros. La FAO colabora con los demás miembros del Comité Permanente entre Organismos sobre Asuntos Humanitarios en seminarios para los asesores y los coordinadores encargados de las cuestiones de género. El INSTRAW ha colaborado con la Dirección de Prevención de Crisis y de Recuperación del PNUD para fomentar la capacidad de incorporación de la perspectiva de género en las actividades de prevención de crisis y recuperación. La CESPAAO colabora con la Comisión Económica para Europa (CEPE) en la elaboración de materiales de capacitación.

E. Capacitación para los especialistas en cuestiones de género y los coordinadores encargados de estas cuestiones

64. Las entidades informaron sobre los programas de capacitación y los materiales creados para los especialistas y los coordinadores encargados de las cuestiones de género. El PMA, la OIT, el PNUMA y la ONUDI, por ejemplo, imparten capacitación personalizada para los especialistas en cuestiones de género. En el marco de su estrategia y técnicas para la vigilancia del respeto de los derechos humanos y la presentación de informes al respecto, el ACNUDH capacita al personal de los programas relacionados con las cuestiones de género, tanto en la sede como sobre el terreno.

65. La capacitación que se imparte a los especialistas y coordinadores en cuestiones de género a escala de los países es muy desigual. Si bien algunas entidades ofrecen capacitación avanzada, en otras sólo se imparte capacitación básica. En consecuencia, muchos coordinadores carecen de conocimientos especializados en cuestiones de género y no pueden brindar asesoramiento ni apoyo adecuados a sus colegas⁵.

F. Seguimiento de la creación de capacidad

66. Una vez completados los programas de capacitación, se debe ayudar a los participantes a que apliquen los conocimientos adquiridos y se les debe ofrecer la oportunidad de solicitar asesoramiento y compartir experiencias. Para ello, se han creado estructuras y mecanismos de apoyo, incluidos centros de asistencia y disposiciones para la difusión de buenas prácticas, como bases de datos. La OIT utiliza seminarios para el intercambio de conocimientos, publicaciones sobre buenas prácticas, un centro de asistencia y su instrumento para la igualdad entre los géneros basado en la web para intercambiar prácticas innovadoras. El INSTRAW ha preparado una metodología para determinar y evaluar las buenas prácticas. La Estrategia Internacional de las Naciones Unidas para la Reducción de los Desastres ofreció en 2007 un conjunto de buenas prácticas sobre la igualdad entre los géneros y la reducción de los desastres⁶, y en 2008 estará disponible una recopilación de

⁵ PNUD, *Evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en el PNUD* (2006), pág. 15, y UNICEF, *Evaluation of gender policy implementation in UNICEF* (E/ICEF/2008/CRP.12), pág. 30.

⁶ *Gender perspective: working together for disaster risk reduction, good practices and lessons learned* (www.unisdr.org/gender-good-practices).

buenas prácticas centrada en la reducción de los riesgos de desastre y el cambio climático desde una perspectiva de género.

67. El UNICEF utiliza su sistema de presentación periódica de información, en el contexto de los informes anuales de las oficinas en los países y las oficinas regionales y de sus evaluaciones institucionales para determinar y compartir ejemplos de buenas prácticas. El PMA recopila buenas prácticas por medio de estudios monográficos, visitas sobre el terreno, sondeos, boletines e informes. La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas utiliza actividades y sondeos de seguimiento para evaluar la capacidad de sus intervenciones en materia de capacitación.

68. Pese a muchos esfuerzos encomiables de entidades individuales, todavía no se han creado sistemas institucionalizados sólidos para el seguimiento de las actividades de creación de capacidad. El intercambio de buenas prácticas sigue sin ser sistemático y, con frecuencia, no llega al nivel nacional.

G. Determinación y evaluación de la repercusiones de la creación de capacidad

69. Muchas entidades describieron los esfuerzos realizados para evaluar mejor las repercusiones de la creación de capacidad para la incorporación de la perspectiva de género. En algunas entidades se llevan a cabo evaluaciones específicas. Por ejemplo, la FAO, la OIT, el PNUD, el UNFPA, el UNICEF y el OOPS llevaron a cabo evaluaciones oficiales de sus actividades de creación de capacidad para la incorporación de la perspectiva de género. La OIT utilizó auditorías participativas sobre la igualdad entre los géneros, realizadas a modo de autoevaluaciones con carácter voluntario, en 29 oficinas sobre el terreno y dependencias de la sede y de la OIT. El PMA evalúa las repercusiones por medio de informes sobre la capacitación. El Tribunal Penal Internacional para Rwanda utiliza un conjunto de indicadores para evaluar la repercusión de sus programas de capacitación en la incorporación de la perspectiva de género.

70. Las entidades también evalúan las repercusiones de los programas de creación de capacidad observando la mayor atención que se presta a las perspectivas de género en las evaluaciones de los efectos de los programas y otros informes. La CESPAP, por ejemplo, utiliza las evaluaciones de la repercusión de los proyectos para medir el alcance de la aplicación de la creación de capacidad, y el PMA realiza sus evaluaciones utilizando los informes normalizados sobre la marcha de los trabajos que le envían las oficinas en los países. En el PNUMA, el Comité de Evaluación de Programas supervisa la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, la ejecución y la evaluación de los programas. La UNESCO utiliza el examen y análisis sistemáticos de los planes de trabajo desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.

H. Creación o ampliación de redes electrónicas de conocimientos

71. El mayor intercambio de recursos, incluidos los métodos, los instrumentos y los ejemplos de buenas prácticas, en todo el sistema de las Naciones Unidas es crucial para que la incorporación de la perspectiva de género sea eficaz. Se han

creado muchas redes y bases de datos, tanto temáticas como regionales, ya sea desde entidades individuales o por medio de la colaboración interinstitucional. Pese a ello, el intercambio de información sobre buenas prácticas entre las entidades y las oficinas en los países y los Estados Miembros es limitado. Muchos recursos existentes son desconocidos para sus usuarios potenciales, por lo que no se utilizan suficientemente.

72. En el séptimo período de sesiones de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros se abordó la cuestión de las redes y bases de datos electrónicas de instructores y facilitadores especializados en las cuestiones de género. Las bases de datos de este tipo disponibles no están vinculadas entre sí y no se utilizan ampliamente. El Comité Permanente entre Organismos sobre Asuntos Humanitarios, por ejemplo, creó una lista de reserva de expertos en igualdad entre los géneros (GenCap) con los asesores que se han de desplegar para dar apoyo a los coordinadores humanitarios y a los equipos de asistencia humanitaria en los países. En el PNUD, una lista de expertos en igualdad entre los géneros facilita el acceso del personal a expertos que están disponibles por períodos de corta o media duración. La OIT mantiene una base de datos de expertos en igualdad entre los géneros a la que se puede acceder a través de un instrumento basado en la web. La Estrategia Internacional de las Naciones Unidas para la Reducción de los Desastres está creando una grupo consultivo en línea de profesionales especializados en la igualdad entre los géneros.

73. Consciente del considerable nivel de recursos necesarios para la creación y el mantenimiento de esas redes, la Red interinstitucional decidió dedicarse a ampliar las redes y bases de datos existentes y a establecer vínculos entre ellas. En esta iniciativa se debería incluir a los asociados nacionales.

74. Además, existen y se utilizan varios otros recursos útiles. El sitio web interinstitucional WomenWatch, a cargo de la División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, da acceso directo a todos los sitios web de los miembros de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros e incluye un directorio de recursos sobre temas y cuestiones sectoriales para apoyar la creación de capacidad. El INSTRAW ha preparado una guía de recursos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género, publicada en su sitio web⁷ y que tiene por objeto crear una comunidad interactiva referida a las prácticas de incorporación de la perspectiva de género. El UNIFEM está preparando y va a presentar un sitio de apoyo en línea a la programación para la gestión mundial de conocimientos dedicado a la violencia contra las mujeres.

75. El Marco del PNUD para la comunidad de prácticas y gestión del conocimiento⁸, que se configurará como parte de su estrategia para la igualdad entre los géneros (2008-2011), contiene varios elementos innovadores, entre los que cabe citar un órgano asesor en materia de gestión mundial de los conocimientos, una evaluación de referencia de las necesidades de conocimientos, un portal mundial dedicado a cada una de las esferas prioritarias, vinculado a sitios regionales y especializados, y un sistema para la codificación de las buenas prácticas, así como plataformas regionales que sirven de enlace y prestan servicio a las oficinas en los países.

⁷ <http://www.un-instraw.org/es/mainstreaming.html>.

⁸ Empowered and equal: gender equality strategy 2008-2011, PNUD, párrs. 108 a 110.

76. La División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ha creado la red en línea de las Naciones Unidas sobre administración y finanzas públicas, que incluye cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros. La OCAH tiene una red de coordinadores de cuestiones de género para el intercambio de información, y administra un foro de debate interinstitucional en línea⁹. La OIT y la UNESCO cuentan con amplias redes para la incorporación de la perspectiva de género, incluso a nivel nacional. El PMA instituyó una red que combina recursos para la incorporación de la perspectiva de género con un sistema práctico de asesoramiento e intercambio de la experiencia adquirida. El ACNUR cuenta con un innovador instrumento de protección en línea denominado “RefWorld” que contiene recursos relacionados con la igualdad entre los géneros.

I. Liderazgo y apoyo del personal directivo

77. Un liderazgo firme es crucial para fortalecer la creación de capacidad sobre la incorporación de la perspectiva de género como cuestión prioritaria dentro de las entidades. El personal directivo superior debería cumplir un papel fundamental en la ejecución efectiva de las iniciativas de creación de capacidad y los procesos de seguimiento correspondientes. Muchas entidades, entre ellas el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, el Departamento de Asuntos Políticos, el Tribunal Penal Internacional para Rwanda, el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia, el PNUD, el PNUMA, la UNESCO, el UNICEF y el OOPS, imparten capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género a los directores, a fin de que desarrollen su capacidad para liderar la labor relacionada con la igualdad entre los géneros. En el OOPS, por ejemplo, en 2008 todos los directores recibirán capacitación sobre las cuestiones de género, y deberán rendir cuentas por la incorporación de la perspectiva de género en su actividad por medio de informes bianuales sobre la marcha de los trabajos, utilizando hojas de calificación que se presentarán al Comisionado General. Otra estrategia eficaz para hacer que los directores rindan cuentas de la incorporación de la perspectiva de género mediante la creación de capacidad es exigir, como resultado de los procesos de capacitación, la preparación de un plan para la incorporación de la perspectiva de género.

78. A nivel de los países, los coordinadores residentes tienen una importante función que desempeñar para asegurarse de que el objetivo 3 de desarrollo del Milenio, relativo a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, se aborde adecuadamente en los informes nacionales sobre el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del Milenio, la evaluación común para los países y el MANUD y en las estrategias nacionales para la reducción de la pobreza. Asimismo, organizan las reuniones de los grupos temáticos sobre cuestiones de género a nivel de los países. Para poder cumplir estos mandatos, los coordinadores residentes deberían fomentar de manera sistemática la capacidad del personal de los equipos de las Naciones Unidas en los países. La directriz formulada por el PNUD sobre la integración de una perspectiva de género exige que los coordinadores residentes estén a la vanguardia de la incorporación de la perspectiva de género, supervisen la

⁹ <http://ocha.unog.ch/ProCapOnline/index.aspx?module=viewpage&pageid=genforum>.

difusión de las buenas prácticas y se aseguren de la inclusión del análisis de género y datos desglosados por sexo.

79. Un análisis preliminar de los informes presentados por los coordinadores residentes en 2007 mostró que, en algunos países, los coordinadores residentes habían facilitado la capacitación del personal de los equipos de las Naciones Unidas en los países y la armonización de los materiales sobre la incorporación de la perspectiva de género y habían supervisado la elaboración de instrumentos y manuales. También habían facilitado el intercambio y la coordinación de instrumentos y metodologías con los asociados.

80. La responsabilidad de los coordinadores residentes en la promoción y supervisión de la creación de capacidad entre el personal de los equipos de las Naciones Unidas en los países y en la presentación de informes al respecto se ha reforzado considerablemente. En particular, esta labor debería incluir un mayor apoyo a la evaluación periódica de las necesidades de capacitación y a los planes para la creación de capacidad, la localización y asignación de recursos y la determinación de los materiales de capacitación y de las personas a quienes recurrir.

81. La reciente introducción en el GNUD de evaluaciones del desempeño de 180 grados para los coordinadores residentes y la aplicación de los indicadores de resultados sobre la igualdad entre los géneros deberían mejorar la rendición de cuentas de los coordinadores residentes en materia de creación de capacidad sobre la incorporación de la perspectiva de género.

J. Función de las oficinas de recursos humanos

82. Las oficinas de recursos humanos deberían desempeñar una función importante en la ejecución y financiación de la capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género, en particular mediante la inclusión de perspectivas de género en los programas de perfeccionamiento del personal de servicios generales y utilizando recursos de capacitación electrónicos. No obstante, las respuestas de las distintas entidades indican que en más del 60% de los casos, la responsabilidad fundamental del fomento de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género incumbe a las dependencias de igualdad entre los géneros.

83. En otras entidades, las oficinas de recursos humanos y las dependencias de capacitación y planificación son las encargadas de impartir capacitación para la incorporación de la perspectiva de género. En la Secretaría de las Naciones Unidas, la UNESCO, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y en muchos fondos y programas, las oficinas de recursos humanos aportan financiación para la capacitación en la incorporación de la perspectiva de género. En la CESPAAO, la FAO, el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia y el PNUMA, las dependencias encargadas de la igualdad entre los géneros colaboran con las oficinas de recursos humanos en la preparación y organización de la capacitación a este respecto. El PNUMA creó un equipo encargado de las cuestiones de género y los recursos humanos para que abordara todas las preocupaciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos y la capacitación referentes a las cuestiones de género. La OCAH, el UNFPA, el UNICEF, el PMA y la OMS señalaron que las oficinas de recursos humanos no eran las encargadas de fomentar la capacitación para la incorporación de la perspectiva de género, pero que

desempeñaban una función fundamental en su ejecución mediante los programas de capacitación básicos.

IV. Aplicación de la resolución 2006/9 del Consejo Económico y Social

84. En su resolución 2006/9, el Consejo pidió al Secretario General que le presentara informes sobre las repercusiones del aporte de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas. Las conclusiones convenidas surgidas del examen de las cuestiones prioritarias por parte de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer constituyen mandatos para la labor del sistema de las Naciones Unidas, y el examen de su aplicación por parte de la Comisión ofrece orientaciones adicionales. Las deliberaciones y los resultados recientes de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer han repercutido en las actividades de las entidades del sistema.

85. Con respecto a las conclusiones convenidas sobre el tema prioritario de la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra la niña (2007) (E/2007/27), varias entidades ampliaron sus actividades de extensión; llevaron a cabo investigaciones que pusieron de relieve la situación de las adolescentes marginadas y aquéllas que viven en situaciones de vulnerabilidad; y observaron lagunas en las políticas y estrategias destinadas a proteger a las niñas de la explotación sexual con fines comerciales. La labor de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer dedicada a la niña sirvió de impulso para la reciente declaración interinstitucional sobre la eliminación de la mutilación genital femenina, copatrocinada por 10 entidades de las Naciones Unidas¹⁰, para dar preeminencia al problema de la violencia contra las niñas y afianzar el compromiso de las entidades de las Naciones Unidas de abordar la cuestión de la mutilación genital femenina.

86. En relación con el examen de las conclusiones convenidas sobre el tema de la participación de la mujer en pie de igualdad en la prevención, la gestión y la solución de los conflictos y en la consolidación de la paz después de los conflictos, previsto para 2008, muchas entidades indicaron que habían intensificado sus campañas de promoción y sensibilización para aumentar la participación de las mujeres, en particular a nivel de los países, en colaboración con los gobiernos y la sociedad civil. También utilizaron las conclusiones convenidas conexas de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (resolución 2004/12 del Consejo Económico y Social) para diseñar proyectos de investigación y elaborar instrumentos para la creación de capacidad, así como para establecer vínculos con otros sectores.

87. El examen del tema del papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de género, que tuvo lugar en 2007, por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer impulsó la labor de muchas entidades de las Naciones Unidas, pues ofreció nuevas oportunidades de asociación con organizaciones de hombres que combaten la violencia contra las mujeres, se dirigen a los hombres y los niños para concienciarlos y cambiar actitudes y para promover su participación

¹⁰ CEPA, ONUSIDA, PNUD, UNESCO, UNFPA, ACNUR, ACNUDH, UNICEF, UNIFEM y OMS.

en el apoyo a las actividades de atención y tratamiento del VIH/SIDA, como la asistencia a domicilio y la prevención de la transmisión de la madre al hijo.

V. Conclusiones y recomendaciones

88. Las entidades de las Naciones Unidas deben seguir intensificando los esfuerzos destinados a aplicar plenamente la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en apoyo de las iniciativas de los Estados Miembros a nivel nacional en pro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. En la mayoría de las entidades, las políticas, las estrategias y los planes de acción orientados a lograr la igualdad entre los géneros incluyen medidas concretas para fomentar la capacidad y mejorar la rendición de cuentas, la supervisión y la presentación de informes sobre la incorporación de la perspectiva de género.

89. Las entidades utilizan marcos de gestión basada en los resultados y marcos de financiación multianuales, con objetivos e indicadores, como medio para mejorar la aplicación y el seguimiento de los progresos en la incorporación de la perspectiva de género. El uso de datos desglosados por sexo ha aumentado, y la importante iniciativa interinstitucional Gender Info también resultará útil para los asociados nacionales.

90. Se han redoblado los esfuerzos por incorporar la atención a las perspectivas de género a nivel de los programas por países, utilizando la evaluación común para los países/MANUD, los informes nacionales sobre el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del Milenio, las estrategias nacionales de desarrollo y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza. Se han observado algunos avances en lo que atañe al análisis, pero hace falta trabajar más para asegurarse de que los resultados de los análisis se traduzcan en medidas operacionales.

91. Se ha creado y aplicado una gran variedad de metodologías, instrumentos y recursos eficaces en las entidades de todo el sistema. Se está intensificando la labor interinstitucional para lograr un intercambio más sistemático de las metodologías, los instrumentos y los recursos existentes entre las distintas entidades y con los asociados a nivel nacional, en particular por medio de bases de datos y redes electrónicas.

92. Muchas entidades han incluido la rendición de cuentas por la incorporación de la perspectiva de género en los marcos institucionales generales de rendición de cuentas, los mecanismos de seguimiento, evaluación y supervisión y las evaluaciones de la actuación profesional del personal. Una iniciativa interinstitucional establecerá marcos de rendición de cuentas comunes para las sedes y para las oficinas sobre el terreno. No obstante, en muchas entidades, la falta de responsabilidad por la incorporación de la perspectiva de género entre el personal y los administradores sigue constituyendo un desafío.

93. La escasa dotación de recursos para las actividades relacionadas con la igualdad entre los géneros, en particular para la estrategia de incorporación de la perspectiva de género, también sigue siendo un desafío, como subrayó la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 52º período de

sesiones. La capacidad de las Naciones Unidas para evaluar la asignación de recursos y los gastos se está abordando tanto a nivel de las entidades individuales como a nivel interinstitucional.

94. Las distintas entidades describieron la labor que estaban realizando para mejorar la capacidad de los especialistas en cuestiones de género y los recursos con los que cuentan, tanto en las sedes como a nivel de los países. Sin embargo, el escaso número en general de especialistas en cuestiones de género a todos los niveles y los persistentes problemas con los sistemas de coordinadores de las cuestiones de género a nivel de los países constituyen importantes limitaciones para la incorporación sistemática y eficaz de la perspectiva de género. Hace falta mayor colaboración tanto dentro de los equipos de las Naciones Unidas en los países como entre los distintos equipos en relación con los recursos y los especialistas en cuestiones de género.

95. La colaboración interinstitucional ha aumentado y hay iniciativas específicas que giran en torno a los mecanismos de rendición de cuentas; el intercambio de experiencias, recursos y buenas prácticas; los datos e indicadores desglosados por sexo; y la creación de capacidad. Se han puesto en marcha proyectos experimentales para implantar enfoques interinstitucionales más coherentes a nivel de los países, en particular centrados en lo que atañe a la violencia contra la mujer. A pesar de ello, muchas prácticas prometedoras relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género no se intercambian, y es preciso establecer una colaboración interinstitucional más sistemática y eficaz en relación con las experiencias, la experiencia adquirida y las buenas prácticas.

96. En respuesta al párrafo 4 de la resolución 2006/36 del Consejo la mayoría de las entidades describió los compromisos expresos relacionados con la capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género, en particular en los programas generales de creación de capacidad. En algunas entidades se han introducido cursos de capacitación obligatorios y capacitación en distintos temas y para distintas categorías del personal, incluido el personal directivo. En muchas entidades se ha impartido capacitación a los especialistas y los coordinadores encargados de las cuestiones de género, pero los avances en este ámbito han sido desiguales.

97. Se han introducido formas innovadoras de creación de capacidad, en particular numerosos programas electrónicos de autoaprendizaje. Es preciso fortalecer los programas y el seguimiento a todos los niveles, y el personal directivo superior, incluidos los coordinadores residentes, deben prestar mayor atención al logro de un entorno propicio para la creación de capacidad y de una amplia repercusión de ésta.

98. Muchas entidades han hecho esfuerzos para utilizar las conclusiones del examen de los temas prioritarios en la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, como se pide en la resolución 2006/9. Se han adoptado medidas para intensificar la labor de promoción, investigación y análisis y la labor operacional por medio de iniciativas tanto de entidades individuales como interinstitucionales. No obstante, habrá que intensificar los esfuerzos para utilizar las conclusiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de manera más sistemática y eficaz en todo el sistema.

99. Aunque se han emprendido iniciativas prometedoras en todas las entidades y la colaboración interinstitucional ha aumentado, los avances generales en la incorporación de la perspectiva de género han sido desiguales y aún persisten lagunas y desafíos en todos los ámbitos.

100. A fin de seguir consolidando la aplicación de sus conclusiones convenidas 1997/2 y sus resoluciones 2006/9, 2006/36 y 2007/33, el Consejo tal vez desee seguir alentando a las entidades de las Naciones Unidas a que adopten las siguientes medidas:

a) Seguir fortaleciendo el liderazgo en la incorporación de la perspectiva de género, en particular exigiendo una atención más explícita a la estrategia al más alto nivel; impartiendo capacitación a los administradores; y exigiendo al personal directivo superior que presente informes periódicos sobre los resultados obtenidos en relación con la igualdad entre los géneros;

b) Determinar claramente las responsabilidades de los coordinadores residentes respecto de la incorporación de la perspectiva de género a escala de los países, en particular a la hora de asegurarse de que en todas las actividades de los equipos de las Naciones Unidas en los países se presta atención a las perspectivas de género y de apoyar la labor de los grupos temáticos sobre cuestiones de género;

c) Definir claramente, incluso mediante descripciones de funciones y planes de trabajo, las responsabilidades del personal de todas las categorías en relación con la incorporación de una perspectiva de género, y establecer mecanismos concretos de rendición de cuentas, en particular las evaluaciones de la actuación profesional del personal y los acuerdos con éste;

d) Seguir reforzando la incorporación de la perspectiva de género en los marcos de gestión basada en los resultados y los marcos de financiación multianuales;

e) Seguir consolidando los logros en materia de supervisión, presentación de informes y evaluación de los progresos y determinación de las deficiencias que persistan, utilizando métodos e indicadores comunes concebidos en colaboración para evaluar los progresos en todo el sistema;

f) Incrementar de manera sustancial los recursos destinados a las actividades de incorporación de la perspectiva de género, en particular para la creación de capacidad y la colaboración interinstitucional, y acelerar la creación de formas más eficaces de medir las asignaciones de recursos y los gastos relacionados con la igualdad entre los géneros;

g) Seguir reforzando la función de los especialistas y coordinadores encargados de las cuestiones de género mediante la creación de entornos propicios que ofrezcan mandatos claros, permitan la creación de capacidad, asignen recursos suficientes, faciliten el acceso a los procesos de toma de decisiones, y apoyen la creación de redes;

h) Preparar o reforzar medidas conjuntas de los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la incorporación de la perspectiva de género utilizando los indicadores del desempeño y otros instrumentos preparados por el Equipo de Tareas sobre igualdad de los géneros del GNUD y

aumentar el intercambio de recursos y buenas prácticas dentro de los equipos de las Naciones Unidas en los países y entre los distintos equipos;

i) Acelerar la labor destinada a introducir la capacitación obligatoria del personal en todas las entidades, en particular mediante un mayor uso de los medios electrónicos, y a impartir capacitación diseñada específicamente para sectores concretos y para atender las necesidades del personal de las distintas categorías;

j) Seguir intensificando la labor interinstitucional orientada a lograr un enfoque coherente de la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema, en particular poniendo plenamente en marcha la política y la estrategia para la incorporación de la perspectiva de género a nivel de todo el sistema;

k) Seguir fortaleciendo la gestión y el intercambio de conocimientos en todo el sistema, incluso mediante iniciativas interinstitucionales sobre las redes y bases de datos electrónicas;

l) Asegurarse de que las perspectivas de género se incorporen plenamente en los preparativos para el examen de mitad de período del cumplimiento de los objetivos de desarrollo del Milenio y en el examen del Consenso de Monterrey sobre la financiación para el desarrollo.
