



Consejo Económico y Social

Distr. general
12 de mayo de 2009
Español
Original: inglés

Período de sesiones sustantivo de 2009

Ginebra, 6 a 31 de julio

Tema 7 e) del programa provisional*

**Cuestiones de coordinación, de programas
y otras cuestiones**

Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y 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 2008/34 del Consejo Económico y Social, en la que el Consejo pidió al Secretario General que en su período de sesiones sustantivo de 2009 le presentara un informe detallado sobre la aplicación de la resolución, que incluyera información actualizada sobre la aplicación del párrafo 4 de su resolución 2006/36. De conformidad con lo dispuesto en la resolución 2006/9, el informe también ofrece una evaluación de las repercusiones del aporte de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas.

* E/2009/100.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Avances en la aplicación de la resolución 2008/34 del Consejo Económico y Social.....	4
A. Fortalecimiento de los sistemas y mecanismos de rendición de cuentas	4
B. Equilibrio entre los géneros	6
C. Recursos humanos y financieros	7
D. Especialistas en cuestiones de género y coordinadores de cuestiones de género	8
E. Avances en la reunión de datos y su uso en la medición de resultados	8
F. Unificación de los métodos de evaluación	11
G. Difusión de buenas prácticas, instrumentos y metodologías	12
H. Colaboración a nivel de países	13
I. Colaboración interinstitucional	14
III. Información actualizada sobre las medidas adoptadas para aplicar el párrafo 4 de la resolución 2006/36 del Consejo Económico y Social	15
IV. Aplicación de la resolución 2006/9 del Consejo Económico y Social	18
V. Conclusiones y recomendaciones	21

I. Introducción

1. Este informe se presenta en respuesta a la resolución 2008/34 del Consejo Económico y Social. Proporciona detalles sobre los avances logrados en la aplicación de la resolución 2008/34, e información actualizada sobre la aplicación del párrafo 4 de la resolución 2006/36 del Consejo. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 19 de la resolución 2006/9 del Consejo el presente informe también ofrece una evaluación de las repercusiones del aporte de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas.

2. El informe se basa en las respuestas de 38 entidades de las Naciones Unidas¹ a un cuestionario aprobado por la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros en su octavo período de sesiones, celebrado del 24 al 26 de febrero de 2009.

3. Este informe se divide en cinco secciones: sección I, introducción; sección II, avances en la aplicación de la resolución 2008/34 del Consejo Económico y Social; sección III, información actualizada sobre la aplicación de la resolución 2006/36 del Consejo Económico y Social; sección IV, repercusiones del aporte de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas; y sección V, conclusiones y recomendaciones.

¹ Departamento de Asuntos Políticos; Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, incluida la Oficina del Asesor Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la División para el Adelanto de la Mujer; Departamento de Información Pública; Oficina de Servicios de Supervisión Interna; Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; Departamento de Gestión; 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; Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos; Departamento de Seguridad; Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; Comisión Económica para Europa; Comisión Económica y Social para Asia Occidental; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Fondo de Población de las Naciones Unidas; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; Programa Mundial de Alimentos; Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente; Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia; Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer; Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA; Organización Internacional del Trabajo; Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial; Organización de Aviación Civil Internacional; Unión Internacional de Telecomunicaciones; Organización Mundial de la Propiedad Intelectual; Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional; Voluntarios de las Naciones Unidas; Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques; Organización Mundial del Comercio; Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer; Organismo Internacional de Energía Atómica; Organización Marítima Internacional; Oficina de Asuntos Jurídicos; y Organización Mundial de la Salud.

II. Avances en la aplicación de la resolución 2008/34 del Consejo Económico y Social

4. En su resolución 2008/34, el Consejo reafirmó que la incorporación de una perspectiva de género era una estrategia aceptada mundialmente para promover la igualdad entre los géneros y aplicar la Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. Reconoció, entre otras cosas, que aún existía una brecha considerable entre las políticas y las prácticas en lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género, y, en el párrafo 4 de la resolución 2008/34, pidió al sistema de las Naciones Unidas que tomase medidas en diversos ámbitos. En esta sección se analizan esos ámbitos.

A. Fortalecimiento de los sistemas y mecanismos de rendición de cuentas

5. En los apartados a) y b) del párrafo 4 de la resolución 2008/34, el Consejo pidió que se fortalecieran los mecanismos institucionales de rendición de cuentas, incluso mediante un marco más eficaz de supervisión y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género basado en normas comunes de evaluación de las Naciones Unidas. Pidió asimismo que se reforzaran los sistemas de rendición de cuentas tanto de los administradores como del personal, entre otras cosas incluyendo en los planes de trabajo y las evaluaciones del personal objetivos y resultados relacionados con la incorporación de la perspectiva de género.

6. Para fortalecer los sistemas de rendición de cuentas, varias entidades han incorporado una perspectiva de género en los planes de trabajo tanto de la administración como del personal, planes que están sujetos a control por medio del sistema de evaluación. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) informaron sobre su participación en una reseña general de las prácticas institucionales sobre la respuesta de la administración a la evaluación, que se está llevando a cabo para determinar las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas.

7. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por ejemplo, informó que los planes de trabajo para su personal se diseñaron en conjunción con su Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género, de manera participativa y en talleres de creación de capacidad organizados para los coordinadores de cuestiones de género y el personal de programación. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha integrado una clasificación de las cuestiones de género en su sistema de planificación de los recursos institucionales, en virtud de lo cual se pide al personal que indique si se tienen en cuenta las cuestiones de género en ciertas actividades del plan de trabajo. Algunos grupos de la OMS, como Salud de la Familia y la Comunidad, han pedido a todo el personal directivo superior que incorpore el género en sus evaluaciones de la actuación profesional.

8. En el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) se incluyen indicadores para promover la igualdad entre los géneros dentro de las áreas

de responsabilidad de los funcionarios y acciones para fomentar el conocimiento de la igualdad entre los géneros y la adhesión de cada uno de ellos a ese principio. En el Departamento de Seguridad, los directores deben incluir objetivos relacionados con el género en sus planes de trabajo que permitan supervisar y reconocer logros en ese ámbito. La revisión del sistema de evaluación de los resultados y la competencia que aplica el PNUD se tradujo en la introducción de algunos cambios sustanciales en la gestión de la actuación profesional con el objetivo de reforzar la dirección estratégica y basada en resultados del organismo. La evaluación de los resultados y la competencia para 2009 incluye la igualdad entre los géneros como uno de los cinco resultados clave obligatorios para los directores.

9. A nivel regional y nacional, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) está utilizando informes sobre el género para proporcionar una base sobre la que fundar la rendición de cuentas. Algunas regiones están elaborando enfoques innovadores sobre gobernanza y rendición de cuentas que combinan un sistema de coordinadores, supervisión a cargo de equipos de dirección a nivel regional y nacional y un examen anual de la evaluación de la actuación profesional. Todos los directores regionales informan de sus avances en este ámbito al Director Ejecutivo por intermedio de un Equipo mundial de tareas. Las direcciones regionales del PNUD han establecido comités directivos sobre cuestiones de género a nivel regional como mecanismo de supervisión para promover la igualdad entre los géneros y el adelanto de la mujer. Además, la Dirección Regional para Asia y el Pacífico del PNUD ha establecido un Grupo Asesor Regional sobre cuestiones de género compuesto por expertos de la región en la materia y representantes de los gobiernos y de la sociedad civil que informarán a su respectivo comité directivo y al programa regional.

10. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz informó que en 2008 se elaboró una lista de verificación sobre el género para personal directivo superior de las misiones de mantenimiento de la paz como primer paso para crear un marco para la rendición de cuentas. La lista de verificación ha sido entregada a todos los funcionarios directivos superiores de las misiones de mantenimiento de la paz, junto con la solicitud de que proporcionen informes bianuales. Tanto el Plan de acción del Departamento para la incorporación de una perspectiva de género en todo el sistema, en aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, como la lista de verificación sobre el género tienen referencias específicas e indicadores de progreso con los que se miden los avances logrados. El plan de acción incluye además claros resultados sobre la igualdad entre los géneros. Por ejemplo, en la sección del plan de acción relativo a la Oficina del Secretario General Adjunto de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, se recomienda específicamente un aumento en la representación de las mujeres en la dirección de misiones.

11. Un ámbito en el que subsisten deficiencias en materia de rendición de cuentas es el de la creación de un instrumento común para evaluar los progresos y las carencias que avanza lentamente. Ello dificulta la comparación y la evaluación de los progresos en todo el sistema. Además, si bien la Secretaría había instituido un criterio de “respeto de la diversidad y el género” como parte de los indicadores del desempeño para todo el personal, éste no se aplicaba de manera sistemática ni de la misma forma en todos los casos.

B. Equilibrio entre los géneros

12. El Consejo, preocupado porque continúa existiendo una brecha considerable entre las políticas y las prácticas, y convencido de que asegurar el equilibrio entre los géneros es una vía clave para promover la incorporación de la perspectiva de género, pidió a las entidades que asegurasen el equilibrio entre los géneros en sus sedes y en los países.

13. A fin de promover el equilibrio entre los géneros, el nuevo Plan de Acción de la OIT para la Igualdad entre los Géneros 2008-2009 busca asegurar una mayor paridad entre hombres y mujeres en los ascensos a puestos de categoría superior, en la administración y en los programas de formación de líderes. También tiene por objetivo fortalecer y hacer cumplir las disposiciones dirigidas a crear entornos laborales que sean favorables a la familia y tengan en cuenta el género. En su estrategia para la igualdad entre los géneros para 2008-2011, el PNUD recomienda medidas especiales, incluida la discriminación positiva, para alcanzar y mantener la meta de la paridad cuantitativa. Recomendaba además una movilidad interinstitucional más eficiente y frecuente, en particular para las mujeres que ocupan puestos de categoría superior, y hace hincapié en la necesidad de aplicar con mayor rigor las políticas encaminadas a conciliar la vida personal y la laboral y las modalidades de trabajo flexibles, para crear un entorno laboral propicio y lograr una rendición de cuentas más rigurosa. La estrategia del PNUD reafirma el compromiso del programa con la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres no sólo como uno de sus principios operativos para mejorar la efectividad del desarrollo, sino como un objetivo de desarrollo en sí mismo. Los Voluntarios de las Naciones Unidas han logrado la paridad entre los géneros, incluso a nivel de cargos directivos. La administración ha apoyado y promovido la idea del equilibrio entre la vida personal y la laboral, así como las modalidades de trabajo flexibles, a las que ahora el personal tiene amplio acceso.

14. En el plan de acción sobre el género de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) se establecen distintas medidas para lograr una representación femenina del 50% en las categorías superiores de la administración para 2015. El plan de acción se centra en tres ámbitos: contratación; capacitación y orientación, y equilibrio entre la vida personal y la laboral, y tiene por objetivo asegurar el equilibrio entre los géneros en los puestos de categoría superior. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), por medio de su Grupo encargado de las dificultades especiales, está trabajando para reducir el impacto de los problemas personales que sufren los funcionarios como resultado de las rotaciones obligatorias. Éstos pueden recurrir al Grupo, que examina las circunstancias particulares de cada caso y formula recomendaciones que se presentan al Director de Recursos Humanos para su aprobación.

15. Diversos factores impiden que se avance en el logro del equilibrio entre los géneros. Las entidades mencionaron, entre otros, una rendición de cuentas, una supervisión y unos mecanismos de aplicación inadecuados. Que no se haya logrado un equilibrio entre los géneros en ninguna entidad debilita la capacidad de las Naciones Unidas de incorporar la perspectiva de género, pues los directores tienen poco o nada en qué basarse para tratar de cambiar el status quo.

C. Recursos humanos y financieros

16. En su resolución 2008/34, el Consejo Económico y Social pidió al sistema de las Naciones Unidas que se asegurara de que los programas, planes y presupuestos incorporasen claramente la perspectiva de género y que asignaran recursos humanos y financieros suficientes para incorporar la perspectiva de género en consonancia con los objetivos institucionales de igualdad entre los géneros. Sin embargo, la mayoría de las entidades todavía no tienen los recursos financieros y humanos suficientes para cumplir esos objetivos. La Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), por ejemplo, está sufriendo restricciones presupuestarias serias en las medidas de incorporación de la perspectiva de género, lo que ha afectado los posibles progresos en la materia. El Departamento de Seguridad necesita recursos adicionales para aumentar su capacidad de seleccionar, contratar y retener a guardias de seguridad mujeres. Además, los recursos existentes no son suficientes para abordar todas las necesidades de seguridad de las funcionarias que trabajan sobre el terreno.

17. La falta de financiación ha sido un grave obstáculo para que el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) cumpla con su mandato y colabore con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas en la incorporación de la perspectiva de género y la creación de capacidad. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) señala que, si bien ha dado prioridad a la igualdad entre los géneros y asignado recursos en consonancia con ello, la insuficiente financiación destinada a la labor en pro de la igualdad entre los géneros a nivel mundial y de todo el sistema afecta la acción del Fondo.

18. El PNUD señaló la importancia crítica de obtener recursos adicionales para apoyar la labor a nivel regional y nacional en la promoción de la igualdad entre los géneros. Una contribución de 2,5 millones de dólares para el Fondo Fiduciario sobre Cuestiones de Género del Gobierno de España sirvió para financiar 23 proyectos en países en 2007 y 2008. El Fondo se centra en la generación de estrategias de reducción de la pobreza y de indicadores que tienen en cuenta las cuestiones de género, así como de estadísticas que permiten realizar el seguimiento de los avances en la búsqueda de la igualdad entre los géneros, en la creación de capacidad jurídica e institucional, y en la evaluación de la vulnerabilidad y las oportunidades como instrumento para medir la feminización de la pobreza. Ha catalizado una enorme cantidad de intereses y solicitudes entre oficinas del PNUD, entidades de las Naciones Unidas y otras partes interesadas. Como resultado, las recientes peticiones de fondos por valor de 26 millones de dólares han superado con creces la contribución del Gobierno de España. En la OMS, las oficinas regionales y nacionales no tienen recursos humanos suficientes, y además las oficinas nacionales suelen experimentar altas tasas de rotación de los coordinadores de cuestiones de género. Como consecuencia de los recortes en el presupuesto institucional general, la labor en cuestiones de género en toda la Organización está peor financiada que en el bienio 2006-2007, a pesar del aumento del interés y el apoyo a las actividades de colaboración dentro de la OMS y en los países.

19. Es evidente que la integración efectiva de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la labor de las Naciones Unidas, así como en su cultura institucional, debe ser apoyada por un aumento de los recursos humanos y financieros.

D. Especialistas en cuestiones de género y coordinadores de cuestiones de género

20. Un cuerpo bien formado de especialistas en cuestiones de género y coordinadores de cuestiones de género tiene el potencial de fortalecer significativamente a las entidades de las Naciones Unidas en sus esfuerzos por promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Si bien las entidades continúan dependiendo de especialistas en cuestiones de género y coordinadores de esas cuestiones para promover la incorporación de la perspectiva de género, pocas de ellas proporcionan una formación o materiales suficientes para aumentar el rendimiento de los coordinadores. Sin embargo, unas pocas han sido pioneras en este ámbito. En 2008, el PNUD proporcionó capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género en su Centro Regional de Bratislava para los coordinadores de cuestiones de género de la región. La formación equipó a los coordinadores de cuestiones de género locales y otros funcionarios de proyectos del PNUD identificados como posibles agentes de cambio en cuestiones de género con los conceptos básicos, los instrumentos y las aptitudes necesarios para diseñar y facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los países. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en coordinación con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF/OIT), organizó un programa de formación de instructores para coordinadores de cuestiones de género con el objetivo de crear capacidad para la formación en materia de género y garantizar la sostenibilidad en los países. Recientemente, la OIT ha comenzado a ofrecer talleres sobre el “cómo” de la incorporación de la perspectiva de género para el personal de la Sede y sobre el terreno. El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) está dando los primeros pasos en la elaboración de un programa de formación para la incorporación de la perspectiva de género, comenzando con la formación de los coordinadores de cuestiones de género sobre el terreno.

21. Se están haciendo progresos lentos en lo que respecta a promover la colaboración y la coordinación entre los especialistas y los coordinadores de cuestiones de género en los ámbitos de la paz y la seguridad, los asuntos humanitarios y el desarrollo económico y social. Alrededor de 20 voluntarios de las Naciones Unidas especialistas en cuestiones de género, de un total de 47, están prestando servicios en operaciones de consolidación y de mantenimiento de la paz.

22. A pesar de ello, el número de especialistas y coordinadores de cuestiones de género en la Sede y a nivel regional y nacional sigue siendo bajo. Esto significa que no se ha reunido todavía la masa crítica necesaria para desencadenar el cambio.

E. Avances en la reunión de datos y su uso en la medición de resultados

23. Los apartados i), j) y p) del párrafo 4 de la resolución 2008/34 del Consejo Económico y Social versan sobre la necesidad de promover la reunión de datos, una visión común de un marco de gestión basado en los resultados con datos de referencia e indicadores que sirvan para evaluar los adelantos, y la inclusión en los marcos estratégicos de las entidades de resultados precisos sobre la igualdad entre los géneros e indicadores que tengan en cuenta la perspectiva de género. Aumentar

la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para medir los avances en la forma en que se aborda la incorporación de la perspectiva de género es fundamental, ya que también mejoraría la rendición de cuentas.

24. La mayoría de las entidades informaron del uso de marcos de gestión basada en los resultados para mejorar la incorporación de la perspectiva de género y reducir la brecha entre las políticas y las prácticas. Va en aumento el número de entidades que se están fijando metas concretas e indicadores para que se las supervise sistemáticamente en los países. De conformidad con su sistema de gestión basada en los resultados, el PNUD ha integrado la igualdad entre los géneros a sus instrumentos y procesos de supervisión y evaluación. Además, se mejorará el cuadro de mando integral del PNUD integrando a él el cuadro de mando específico sobre la incorporación de la perspectiva de género elaborado y puesto a prueba en 2007-2008. Los presupuestos por programas de la OMS para los bienios 2008-2009 y 2010-2011 incluyen indicadores pertinentes sobre la incorporación del análisis de las cuestiones de género a su labor normativa. Los avances se medirán en relación con esos indicadores.

25. Usando un marco de gestión basada en los resultados, el ACNUR está racionalizando sus normas y sus indicadores para aumentar la sensibilidad respecto de las cuestiones de género y proporcionar una mejor imagen del bienestar de las niñas, niños, mujeres y hombres en el contexto de su labor. También está estableciendo y promoviendo el uso sistemático de un conjunto de normas e indicadores acordados para planificar y medir los efectos de sus operaciones.

26. Varias entidades han desarrollado medios de evaluación de impacto, incluyendo indicadores para supervisar y evaluar sistemáticamente la capacitación y el desempeño de los formadores. Aunque tradicionalmente el Departamento de Gestión ha basado sus evaluaciones sólo en datos recogidos de los participantes al final de un programa o taller, tiene previsto ampliar este sistema para incluir, entre otras cosas un cuestionario de seguimiento, encuestas y grupos de estudio para determinados programas en 2009/2010.

27. La UNESCO anima a sus directores y al personal a integrar una perspectiva de género en los planes de trabajo que elaboran para cada bienio. Como resultado de ello, la organización ha sido capaz de supervisar el impacto y la eficacia de la capacitación a medida que los planes de trabajo se revisen y se elaboran otros nuevos. En el PNUD, las metas y los indicadores sobre la creación de capacidad para la incorporación de la perspectiva de género forman parte de la estrategia de igualdad entre los géneros. La OIT también incluye diversos indicadores sobre la capacitación en su Plan de Acción.

28. El ACNUR ha elaborado indicadores para evaluar los efectos de la capacitación en materia de género en su marco de rendición de cuentas sobre la transversalización de la edad, el género y la diversidad. Con los principales indicadores se pretende, entre otras cosas, garantizar que todo el personal del ACNUR en sus operaciones nacionales base sus medidas de protección y la planificación, el diseño, la ejecución, la supervisión, la evaluación y el seguimiento de sus programas en una evaluación participativa con las mujeres, hombres, niñas y niños, haciendo uso de un enfoque basado en los derechos y en la comunidad.

29. En el UNICEF, los indicadores de resultados clave del plan estratégico de mediano plazo de la organización se han revisado y fortalecido desde una

perspectiva de género, permitiendo un mejor seguimiento de los avances en la promoción de la igualdad entre los géneros. En los documentos de los programas por países se requieren datos desglosados por sexo para realizar la presentación de informes sobre resultados.

30. A medida que las entidades avanzan en el establecimiento de indicadores para supervisar su progreso, muchas también hacen un mayor uso de datos desglosados por sexo e indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género en los materiales difundidos entre quienes formulan las políticas y el público en general. En este sentido, la reunión de datos desglosados por sexo va en aumento.

31. En diversas entidades se producen y analizan datos desglosados por sexo, lo cual promueve los esfuerzos del sistema por incorporar la perspectiva de género. Dentro de la Secretaría, la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales es la principal responsable de reunir datos, y sigue generando datos desglosados por sexo, sobre todo para facilitar la medición de los progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Por su parte, la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales continúa proporcionando análisis de datos demográficos desglosados por sexo análisis que son ampliamente utilizados por el sistema de las Naciones Unidas, los encargados de formular políticas y el público en general y han facilitado la incorporación de la perspectiva de género en la labor analítica de las entidades de las Naciones Unidas. Las estimaciones y proyecciones demográficas oficiales de las Naciones Unidas para todos los países y regiones del mundo están desglosadas por sexo, así como lo están la reunión y el análisis de datos de las poblaciones de migrantes internacionales, la población urbana y la rural, el estado civil y los patrones de mortalidad de la población, incluido el impacto demográfico del SIDA. Otras esferas prioritarias para el análisis son los niveles y las tendencias de fecundidad y sus determinantes, incluido el uso de anticonceptivos.

32. El UNFPA desempeña un papel operacional de liderazgo en el desarrollo de las capacidades nacionales de reunión, análisis, difusión y uso de datos desglosados por sexo y estadísticas de género a nivel tanto central como descentralizado; apoya los censos y encuestas, incluidas las encuestas demográficas y de salud que se centran en diversas cuestiones prioritarias de género, y también ofrece apoyo permanente a los sistemas integrados de información de gestión para facilitar el almacenamiento, cálculo y presentación de los datos de diversas fuentes. El UNICEF recopila datos desglosados por sexo por medio de su encuesta de indicadores múltiples y de otras actividades de reunión de datos que apoya. El INSTRAW da prioridad a la reunión y la difusión de datos desglosados por sexo para destacar las diferencias de condición y de rol entre mujeres y hombres, con el fin de apoyar la formulación de políticas públicas, programas y proyectos que tengan en cuenta las cuestiones de género. En el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), todas las esferas y los departamentos tendrán que recoger y codificar datos desglosados por sexo en el próximo bienio (2010-2011), y todos los indicadores se compararán con una base de referencia ya existente de ese tipo de datos, lo que dará al organismo una idea más clara de las diferencias entre los géneros en la prestación de servicios para que pueda tomar las medidas correctivas necesarias.

33. Con respecto a la supervisión de la incorporación de la perspectiva de género en la formación y el desarrollo del personal, la Oficina de Servicios de Supervisión

Interna (OSSI) ha elaborado plantillas para recoger información de los participantes en la capacitación y de los beneficiarios de becas. Asimismo, recopila y analiza datos desglosados por sexo sobre la selección de su personal.

F. Unificación de los métodos de evaluación

34. En su resolución 2008/34, el Consejo puso de relieve la necesidad de evaluar las deficiencias existentes en la incorporación de la perspectiva de género y de unificar las metodologías de evaluación. Si bien algunas entidades están haciendo progresos en el desarrollo y la aplicación de sus estrategias de evaluación en forma aislada, se han logrado avances limitados en la adopción de una metodología unificada. Sin embargo, varias entidades informaron de su participación en grupos de trabajo del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, que está preparando una reseña general sobre las prácticas institucionales en materia de respuesta a la evaluación por parte de la administración, para identificar las enseñanzas extraídas por las organizaciones y para determinar las buenas prácticas. El principal objetivo del documento es estandarizar criterios sobre la incorporación de una perspectiva de género en las evaluaciones.

35. Muchas entidades citaron su participación en la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros y otros procesos interinstitucionales, así como en encuestas y cuestionarios, como oportunidades útiles para evaluar los progresos realizados en la incorporación de una perspectiva de género. Para fortalecer la capacidad de otras entidades, el INSTRAW ofrece servicios de asesoramiento, supervisión y evaluación de servicios, mediante el examen de informes anuales y de otro tipo, grupos de debate y entrevistas personales para obtener un panorama amplio de las medidas de incorporación de la perspectiva de género y de sus puntos fuertes y débiles.

36. Para que el personal pueda detectar deficiencias en la incorporación de la perspectiva de género, la OIT utiliza auditorías participativas de género en el aprendizaje de la Organización a nivel tanto institucional como individual. La metodología de su auditoría de género se utiliza como instrumento de evaluación de los equipos de las Naciones Unidas en los países. En contraste con el enfoque de dependencias de trabajo utilizado por la OIT, la Comisión Económica para Europa (CEPE) basa sus evaluaciones en la labor del coordinador de cuestiones de género, que está en contacto periódico con las divisiones sustantivas.

37. Utilizando los resultados de las evaluaciones de la capacidad en materia de género a nivel mundial y nacional, el UNFPA establecerá indicadores para la evaluación y el seguimiento de los progresos realizados en la incorporación de la perspectiva de género. Estas evaluaciones contribuirán a aumentar la eficacia de los programas y la asignación de recursos para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. En 2008, el ACNUR llevó a cabo un programa piloto de evaluación global de las necesidades mediante una metodología rigurosa extraída de su proyecto de fortalecimiento de la capacidad de protección, que tiene por objeto facilitar las respuestas de los países a los problemas de protección a través de un proceso de evaluación, diálogo y planificación conjunta en los Estados que acogen a refugiados. La evaluación demostró que 30% de las necesidades de los refugiados del ACNUR no habían sido satisfechas. Los resultados se pusieron a disposición de las entidades interesadas de las Naciones Unidas y pueden servir para

formular acciones conjuntas. Esta evaluación global de las necesidades se realizará a nivel mundial en 2010-2011.

38. Las medidas tomadas por las distintas entidades parecen indicar una amplia diversidad de enfoques, sin que se observe una unidad de propósito evidente en el desarrollo de metodologías. Ese hecho limita la capacidad del sistema de las Naciones Unidas de hacer progresos cuantificables en la eliminación de las deficiencias en la incorporación de la perspectiva de género.

G. Difusión de buenas prácticas, instrumentos y metodologías

39. Las entidades de las Naciones Unidas siguen utilizando diversos enfoques, incluidos los medios electrónicos e impresos, para divulgar las buenas prácticas en relación con la incorporación de la perspectiva de género. La mayoría de las entidades han señalado la utilidad de celebrar reuniones periódicas sobre este tema, en particular por conducto de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros y sus grupos de tareas, a tales efectos. Algunos organismos comparten sus buenas prácticas, instrumentos y metodologías con los equipos de las Naciones Unidas en los países a través de auditorías sobre la incorporación de la perspectiva de género (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)) o evaluaciones de los programas (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI)).

40. Varias entidades divulgan esa información en sus sitios web. Los vídeos y documentos de la UNESCO, las buenas prácticas, normas y métodos de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), así como la guía de recursos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género del INSTRAW están disponibles en su respectivo sitio web. El INSTRAW quiere que su guía propicie un círculo interactivo de profesionales que se ocupan de cuestiones de género para que se intercambien conocimientos. Los Voluntarios de las Naciones Unidas participan en la GenderNet del PNUD y en la plataforma de conocimientos de los Voluntarios de las Naciones Unidas para los equipos de las oficinas de la organización en los países y el personal en la sede.

41. Entre otras iniciativas electrónicas, cabe mencionar las del PNUD, el UNFPA, el UNICEF y el UNIFEM, que han preparado conjuntamente un curso interinstitucional de aprendizaje electrónico sobre género. Se trata del primer curso de este tipo y está concebido para poder utilizarlo en los cuatro organismos. Los objetivos principales del curso son aumentar la capacidad del personal para elaborar programas de fomento de la igualdad entre los géneros mediante un curso interactivo en línea que el interesado puede seguir a su propio ritmo, propiciar una visión común de la igualdad entre los géneros, los derechos de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género a nivel tanto conceptual como práctico, estimular el intercambio de conocimientos y la gestión de las cuestiones relacionadas con el género, y sintetizar los instrumentos y conocimientos sobre la igualdad entre los géneros y el desarrollo de la capacidad.

42. La CESPAO también ha elaborado módulos de aprendizaje electrónico que están a disposición de todo el personal en la Intranet. Otras entidades, como la Organización Mundial del Comercio (OMC), no disponen de redes electrónicas propias acerca de la incorporación de la perspectiva de género, pero hacen aportaciones a las redes existentes.

H. Colaboración a nivel de países

43. Varias entidades han tomado medidas para fortalecer la colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países y otros interesados nacionales a fin de incorporar la perspectiva de género en su labor. La colaboración en el seno de los equipos de los países y entre éstos sigue reforzándose, en particular mediante acciones que se llevan a cabo con los asociados nacionales y un mayor número de actividades conjuntas de programación, supervisión y evaluación, así como uso mancomunado de recursos.

44. El PNUD cuenta con coordinadores de cuestiones de género en la mayoría de sus oficinas en los países. Se están creando equipos de coordinación de cuestiones de género para que se designen coordinadores en todas las esferas de los programas. Los grupos temáticos sobre cuestiones de género, que reúnen a los coordinadores de cuestiones de género de todas las entidades de las Naciones Unidas, también permiten abordar diversos aspectos de la igualdad entre los géneros en las diversas entidades.

45. En el contexto de la nueva estructura regionalizada del UNFPA, las actividades de creación de capacidad para incorporar una perspectiva de género se promueven mediante un modelo de prestación de asistencia técnica basado en la colaboración con las instituciones regionales, incluidas las que tienen como mandato promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. El Fondo alentará y supervisará de manera más eficaz el desarrollo de la capacidad en el ámbito de la incorporación de una perspectiva de género a través de sus oficinas regionales y subregionales recién creadas. De acuerdo con su estrategia de transversalización de la edad, el género y la diversidad para favorecer la protección y el empoderamiento de los grupos excluidos, el ACNUR propugna una verdadera participación de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres de cualquier edad y origen, utilizando un enfoque basado en los derechos y en la comunidad, para el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de sus políticas, programas, operaciones y actividades.

46. Como parte de una estrategia interinstitucional, el ONUSIDA ayudará a mejorar la capacidad regional en respaldo de las intervenciones nacionales relacionadas con el VIH/SIDA. Esto se llevará a cabo, en primer lugar, a través de apoyo financiero directo a instituciones y centros de conocimiento seleccionados. Los equipos mixtos del ONUSIDA se encargan de fortalecer la capacidad de la sociedad civil, los gobiernos y el propio sistema de las Naciones Unidas.

47. A fin de promover la gobernanza democrática, el PNUD ha insistido especialmente en trabajar con diversos asociados, incluidos los partidos políticos, para apoyar la participación política de la mujer a fin de promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Los especialistas en cuestiones de género de los Voluntarios de las Naciones Unidas respaldan a las autoridades nacionales en la consecución de los objetivos de empoderamiento de la mujer. Por ejemplo, el número de Voluntarios asignados como especialistas en cuestiones de género en el contexto de las operaciones de consolidación y mantenimiento de la paz ha aumentado de forma sostenida, pasando de tres especialistas en 2004 a 20 especialistas.

48. El UNFPA ha creado asociaciones con los parlamentarios en muchos países para ofrecer apoyo político y legislativo con miras al empoderamiento de la mujer. Junto con otros asociados de las Naciones Unidas, ha prestado apoyo a la red

regional de ministras y parlamentarias africanas para fortalecer las aptitudes de movilización de recursos, promoción y liderazgo para el desarrollo de la capacidad.

49. El INSTRAW ha colaborado con diversos países en la formulación de planes de acción nacionales para la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. El Instituto ha apoyado la elaboración de un plan de acción nacional para Liberia, que comenzó a aplicarse en marzo de 2009.

50. La red sobre género, mujer y salud de la OMS apoya las actividades de incorporación de la perspectiva de género en los países basándose en lo que éstos soliciten. Las solicitudes son de diversos tipos: cabe mencionar la creación de capacidad en Tayikistán, el examen y la evaluación de la normativa en el Yemen, y los estudios sobre el sector sanitario en Kenya.

51. Varias entidades han indicado que la colaboración con los asociados externos, incluidos los donantes y la sociedad civil, se lleva a cabo principalmente, a nivel de los países, en el proceso de diseño y ejecución de los proyectos de asistencia técnica. La FAO, por ejemplo, colabora con asociados externos para fortalecer los efectos de su labor y ha señalado que la colaboración consiste en apoyo y asesoramiento en materia de políticas, asistencia, apoyo y asesoramiento técnico, y creación de capacidad para integrar las cuestiones de género en las estrategias de desarrollo.

52. La escasez de recursos y las condiciones reinantes siguen entorpeciendo los esfuerzos para incorporar una perspectiva de género en los países. El OOPS se enfrenta a un creciente número de refugiados y a la falta de fondos para sus programas básicos. Las iniciativas específicas de género compiten con la necesidad de prestar servicios básicos de salud y educación para los refugiados palestinos. La CESPAO también ha señalado que a causa del conflicto y la guerra la ejecución de las actividades resulta difícil o, en algunos casos, imposible.

53. El UNICEF y el UNIFEM están tratando de que la acción de los equipos de las Naciones Unidas en los países para incorporar la perspectiva de género y promover la igualdad entre los géneros a nivel nacional sea más coherente y holística. La iniciativa se está llevando a cabo de forma experimental en Albania, Marruecos y Nepal durante un período de dos años. Los equipos en los países extraerán lecciones de esta experiencia.

I. Colaboración interinstitucional

54. El sistema de las Naciones Unidas ha seguido fortaleciendo la colaboración entre los organismos, en particular a través de la labor de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, que rinde cuentas 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. La Red sirve de foro para el intercambio de información y la colaboración sobre cuestiones de género, el fomento de la capacidad y la creación de metodologías e instrumentos. Los grupos de tareas de la Red promueven la incorporación de la perspectiva de género en diversos ámbitos y desempeñan un papel catalizador para que las perspectivas de género se tengan en cuenta en los procesos intergubernamentales. Los talleres bienales que organiza la Red en colaboración con la Red sobre igualdad entre los géneros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de

Cooperación y Desarrollo Económicos siguen ofreciendo oportunidades para el examen de nuevas cuestiones y perfeccionando el enfoque de incorporación de una perspectiva de género.

55. La campaña lanzada por el Secretario General para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas presenta nuevas oportunidades de colaboración interinstitucional. El UNIFEM, en colaboración con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género, ha organizado una consulta con las organizaciones de la sociedad civil para examinar formas de mejorar las asociaciones a fin de promover los objetivos de la campaña. La campaña y su marco permiten a todas las partes del sistema de las Naciones Unidas examinar su labor con miras a encontrar cauces para incorporar actividades y estrategias encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas.

III. Información actualizada sobre las medidas adoptadas para aplicar el párrafo 4 de la resolución 2006/36 del Consejo Económico y Social

56. En la resolución 2006/36 del Consejo Económico y Social se reconoce que la formación es crucial para aumentar la conciencia, los conocimientos, la dedicación y la capacidad del personal para incorporar una perspectiva de género en las políticas y los programas de las Naciones Unidas. En la resolución, el Consejo hizo diversas recomendaciones para mejorar la capacidad, especialmente a través de la formación. Los avances en estos campos se han examinado en informes anteriores presentados por el Secretario General al Consejo.

57. Si bien las entidades siguen tratando de fomentar la creación de capacidad en el sistema de las Naciones Unidas, una conclusión clave del Secretario General plasmada en su informe al Consejo en su período de sesiones sustantivo de 2008 sobre la incorporación de una perspectiva de género (véase E/2008/53) sigue siendo que, si bien se emprenden iniciativas prometedoras en todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas, los avances aún son desiguales. Todavía no se ha instaurado un programa sistemático eficaz de desarrollo de la capacidad en relación con la igualdad entre los géneros. Sin embargo, se han constatado los esfuerzos realizados en ese sentido a través de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros.

58. Se observa un mejor empeño en incorporar una perspectiva de género, por ejemplo en que se elaboran o revisan estrategias o planes de acción específicos y se integra la formación sobre la incorporación de una perspectiva de género en los programas de desarrollo de competencias básicas. Por ejemplo, aunque la perspectiva de género ya forma parte de la capacitación que imparte el UNICEF en relación con los procesos de los programas básicos, en 2009 se llevarán a cabo actividades adicionales de capacitación a nivel regional y mundial como parte de un plan de acción de un año de duración en respuesta a una evaluación realizada en 2007. Dicho plan irá seguido de un plan plurianual que incluirá un componente de creación de capacidad. La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) tiene previsto formular una política integral de capacitación que exija la incorporación de una perspectiva de género en todos los programas de capacitación para el personal y la administración, para fines de 2009. El programa de dirección ejecutiva y los cursos de gestión del Organismo Internacional de

Energía Atómica (OIEA) constan ya de una perspectiva de género. La Estrategia de igualdad entre los géneros 2008-2011 del PNUD comprende la creación de un programa de aprendizaje de alto nivel que busca aumentar la capacidad interna y garantizar que el PNUD cumpla los compromisos en materia de igualdad entre los géneros. En 2010, el PNUD supervisará y evaluará esa estrategia en todo el sistema en colaboración con la Oficina de Evaluación, que es una entidad independiente que rinde cuentas a la Junta Ejecutiva por conducto del Administrador.

59. Se está avanzando en el objetivo de que la capacitación para la incorporación de una perspectiva de género sea obligatoria para todo el personal, así como de que se formule una capacitación específica para los distintos cuadros y categorías de personal. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha comunicado que se ha producido una amplia integración de perspectivas de género en las actividades de creación de capacidad. Su plan de acción para todo el Departamento relativo a la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad prevé actividades para garantizar que los aspectos de género se reflejen en la labor de cada oficina. La aplicación del plan de acción es supervisada por un grupo de tareas sobre cuestiones de género, integrado por representantes de todas las oficinas del Departamento. Además, el Servicio de Capacitación Integrada cuenta con los servicios de un instructor a tiempo completo para las cuestiones de género cuya función consiste en cerciorarse de que se incorpore una perspectiva de género en todo el material de capacitación. El Departamento imparte a todos los nuevos funcionarios, tanto en la Sede como sobre el terreno, una orientación que comprende una sesión sobre cuestiones de género en el mantenimiento de la paz. En el PMA, una nueva política de género establece que la incorporación de una perspectiva de género es obligatoria en todas las operaciones, y la capacitación también será obligatoria para todo el personal. Los Voluntarios de las Naciones Unidas han reconocido la importancia de la capacitación en materia de género para sus casi 8.000 Voluntarios, por lo que han incluido sesiones sobre la incorporación de una perspectiva de género en la orientación inicial que reciben los oficiales de programas en su sede. Esta labor se suma a cualquier capacitación en materia de género que puedan recibir los Voluntarios de las Naciones Unidas en el organismo en el que trabajen.

60. La capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género para que el personal directivo pueda fortalecer su capacidad de dirigir la labor relacionada con la igualdad entre los géneros es crucial. Si bien algunas entidades han informado de que no disponen de una capacitación específica para el personal directivo, otras informan de que están haciendo progresos en este ámbito. Algunas se están asegurando de que los funcionarios directivos participen en la capacitación que se ofrece a todo el personal, mientras que otras han diseñado cursos específicos para ellos. El programa de desarrollo de la capacidad y capacitación para la incorporación de una perspectiva de género de la UNESCO es obligatorio para todo el personal de las categorías P-1 a D-2. Tras el lanzamiento de su Estrategia de igualdad de género en 2008, el PNUD informa de que se ha implantado la capacitación de los coordinadores residentes, los representantes residentes, los representantes residentes adjuntos y otros administradores. Además, su plan de fomento de la capacidad incluirá la revisión del curso de iniciación para los representantes residentes y los coordinadores residentes, así como el desarrollo de la capacitación y la orientación especializadas en materia de gestión para la igualdad entre los géneros que se ofrece a los cuadros medio y superior de la administración.

61. La OMS ha elaborado y aplicado progresivamente una estrategia de creación de capacidad para su personal y los asociados en los países relativa a la incorporación de una perspectiva de género en la planificación y la programación en el ámbito de la salud. Ha promovido una capacidad sostenible a nivel local a través de actividades de capacitación de instructores en las que los participantes locales reciben la orientación de especialistas en género y salud en relación con la utilización de los instrumentos de incorporación de una perspectiva de género concebidos por la OMS.

62. Los servicios de aprendizaje y capacitación de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas están elaborando un programa de desarrollo de la capacidad sobre cuestiones de género para todo el sistema. Se han invertido sumas considerables en la preparación de material didáctico y se ha señalado la importancia de aprender de las experiencias de entidades específicas.

63. Las redes electrónicas de conocimientos son una parte esencial del fortalecimiento de la capacidad para la incorporación de una perspectiva de género y su seguimiento. Habida cuenta del importante nivel de recursos necesario para desarrollar y mantener esas redes, la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros se ha centrado, en estos últimos años, en conectar y ampliar las redes y bases de datos existentes. Algunas entidades han indicado que se está avanzando en la creación de nuevas redes electrónicas de conocimientos o la ampliación de las existentes. La página web interinstitucional Women Watch se dispone a inaugurar un nuevo servicio de suscripción a contenidos (RSS) sobre la igualdad entre los géneros que recopilará y difundirá noticias sobre las cuestiones de género en todas las entidades. La UNESCO comparte sus seminarios organizados en el marco del Foro de la UNESCO sobre igualdad de género a través de las grabaciones de vídeo y los documentos disponibles en su sitio web. La CESPAP ha informado de que su red de profesionales sobre la inclusión social, la igualdad entre los géneros y la salud, creada en el marco del proyecto de la cuenta para el desarrollo, sirve de foro para el diálogo regional e interregional en materia de buenas prácticas para la incorporación de una perspectiva de género en las políticas en el contexto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El ACNUR ha diseñado un *blog* multimedia para estudiar los valores y las políticas relacionados con la incorporación de una perspectiva de edad, género y diversidad.

64. Una de las tareas en las que se requieren inversiones para mejorar la incorporación de una perspectiva de género es la de determinar con claridad qué persona y qué oficina deberían ocuparse principalmente de la capacitación para la incorporación de una perspectiva de género. Las oficinas de recursos humanos están en condiciones de influir en la inclusión de una perspectiva de género en la capacitación como aspecto central del perfeccionamiento del personal. Sin embargo, muchas veces desempeñan, en el mejor de los casos, un papel auxiliar. Ahora bien, entre los ejemplos de buenas prácticas cabe mencionar el PMA, cuya dependencia de género tenía anteriormente la responsabilidad principal del desarrollo de la capacidad para la incorporación de una perspectiva de género. Sin embargo, ahora se ocupará de ello recursos humanos, ya que la creación de capacidad en este ámbito se considera una prioridad institucional. La dependencia de género tendrá un papel secundario. En la OIT, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos tiene la responsabilidad principal de prever mecanismos institucionales para la igualdad entre los géneros en la organización, inclusive en la contratación y la capacitación sobre la perspectiva de género. En el ACNUR, la Sección de Desarrollo

del Personal de la División de Gestión de los Recursos Humanos se encarga de la incorporación de las cuestiones de género en los programas de gestión y liderazgo, así como de garantizar la integración de las cuestiones de género en los programas de capacitación. Las cuestiones de género se han tenido en cuenta en el programa de estudios de gestión superior del ACNUR. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a través de la División de Aprendizaje, Perfeccionamiento y Servicios de Recursos Humanos, ofrece formación a todos los departamentos y oficinas fuera de la Sede.

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

65. En el párrafo 19 de su resolución 2006/9 el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General que presentara informes sobre las repercusiones del aporte de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas. Las principales vías a través de las cuales la labor de la Comisión influye en las deliberaciones en el sistema de las Naciones Unidas son las conclusiones convenidas surgidas del examen de las cuestiones prioritarias para el período de sesiones.

66. El tema prioritario titulado “La financiación a favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer” y el tema de examen titulado “La participación de la mujer en pie de igualdad en la prevención, la gestión y la resolución de los conflictos y en la consolidación de la paz después de los conflictos” correspondientes al 52º período de sesiones de la Comisión (2008) siguen siendo pertinentes y orientan las deliberaciones y la acción en las Naciones Unidas.

67. Los temas de la Comisión han estimulado el debate en las diversas instituciones. En marzo de 2008, la OIT organizó, en la sede, una mesa redonda con motivo del Día Internacional de la Mujer sobre el tema “Trabajo decente para las mujeres: un derecho para ellas, un bien para todos” y publicó un boletín informativo titulado “Grandes cambios con poco dinero: Las mujeres y la microfinanciación”.

68. También hay diversos informes centrados en el tema prioritario de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. El cuarto período de sesiones del Comité sobre la Mujer de la CESPAC se centrará en la participación económica de la mujer.

69. El PNUD, en colaboración con la American University, la Universidad de KwaZulu Natal, el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo y la Fundación Ford, ha llevado a cabo un proyecto de investigación en ocho países (la Argentina, Ghana, la India, Marruecos, México, el Reino Unido, Sudáfrica y Uganda) sobre mundialización, género y tributación: la mejora de la generación de ingresos y la protección social en los países en desarrollo. El objetivo del proyecto era conocer mejor los efectos de las políticas tributarias y las reformas fiscales sobre la igualdad entre los géneros en países con niveles de desarrollo diferentes. Los Voluntarios de las Naciones Unidas, en coordinación con otras entidades de las Naciones Unidas y mediante amplias consultas, han iniciado una investigación sobre el género y el voluntariado, como primer paso para elaborar contenidos prescriptivos sobre género y voluntariado.

70. También se han observado efectos en el diálogo entre las Naciones Unidas y la sociedad civil. En todo 2008, el UNIFEM facilitó el acceso a información y brindó apoyo a los defensores de la igualdad entre los géneros en el ámbito de la financiación para el desarrollo. En estrecha colaboración con una coalición de grupos de mujeres, el UNIFEM participó en las audiencias de la sociedad civil, los actos paralelos y las deliberaciones de la Asamblea General de cada uno de los capítulos del Consenso de Monterrey. El Fondo organizó actividades conexas con el PNUD, el UNICEF y el UNFPA en la Conferencia internacional de seguimiento sobre la financiación para el desarrollo encargada de examinar la aplicación del Consenso de Monterrey, celebrada en Doha del 29 de noviembre al 2 de diciembre de 2008 y contribuyó a la inclusión de referencias detalladas a la igualdad entre los géneros y la política macroeconómica en la Declaración de Doha sobre la financiación para el desarrollo.

71. El UNFPA fortaleció su asociación con organizaciones especializadas en el ámbito de las microfinanzas. Como resultado de la colaboración del UNFPA con la Campaña para la Cumbre sobre el Microcrédito, se estableció una red para respaldar y mantener en contacto a los profesionales, los defensores, las instituciones educativas, los organismos donantes, las instituciones financieras internacionales, las organizaciones no gubernamentales y otros interesados del sector del microcrédito con el fin de promover buenas prácticas sobre el terreno.

72. La iniciativa del ACNUR *Women Leading for Livelihoods* (Mujeres líderes en la promoción de medios de vida), que tiene por objeto favorecer la independencia económica y el empoderamiento de las mujeres y niñas refugiadas y desplazadas en todo el mundo, amplió su apoyo a los proyectos en el Brasil, Georgia, Kenya, Marruecos, la República Democrática del Congo y Serbia en 2008.

73. Estos efectos duraderos son el resultado de los amplios preparativos para el 52º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y de un esfuerzo concertado de la División para el Adelanto de la Mujer para difundir información relacionada con los temas. Por ejemplo, en 2008 se organizaron conferencias, talleres y actividades de difusión por los medios de comunicación. La División para el Adelanto de la Mujer elaboró un folleto que contenía las conclusiones convenidas de 2008 acerca de “La financiación a favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer” con miras a llamar la atención sobre las perspectivas de género en preparación de la Conferencia internacional de seguimiento sobre la financiación para el desarrollo. La División para el Adelanto de la Mujer y la Oficina de Financiación para el Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales dictaron un taller sobre desigualdad, desarrollo y crecimiento, organizado conjuntamente con la International Association for Feminist Economics, en mayo de 2008, en la Sede, en Nueva York. El Departamento de Información Pública divulgó un comunicado para los medios informativos y dos notas de antecedentes sobre “Invertir en las mujeres y las niñas” y “La financiación en favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer”.

74. Las deliberaciones relativas al tema de examen de 2008 sobre 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 también han estimulado o reforzado una serie de actividades de las entidades, especialmente

mediante el respaldo a la labor relativa a la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad.

75. En 2008, el Departamento de Asuntos Políticos incluyó la perspectiva de género como un tema transversal en las conversaciones con la Comisión de la Unión Africana sobre la prevención de conflictos, la mediación y los procesos electorales. En el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, las dependencias de género de las misiones de mantenimiento de la paz han venido fomentando la participación de la mujer en la prevención, la gestión y la resolución de los conflictos y en la consolidación de la paz después de los conflictos, de acuerdo con la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. A pesar de estos esfuerzos, otras entidades aún tienen mucho camino por recorrer para fomentar el papel de la mujer en estas esferas.

76. La OIT ha elaborado directrices sobre la reintegración socioeconómica de los excombatientes (con un capítulo sobre las mujeres y las niñas, así como los hombres jóvenes) y establecido una asociación de cooperación técnica con el ACNUR en Liberia para llevar a cabo un estudio de la oferta de empleo y la creación de capacidad en la Dirección de Fomento de las Cooperativas y los Centros de Oportunidades de Industrialización de Liberia (con un componente sobre la mujer).

77. La CESPAP tiene previsto prestar atención a la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad y a algunos de los temas en examen recientes de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su reunión intergubernamental de alto nivel para abordar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, prevista para octubre de 2009. La CESPAO está preparando una publicación importante sobre la aplicación de la resolución 1325 (2000) en su región y la participación de la mujer en la resolución de los conflictos y la consolidación de la paz. El estudio incluirá análisis de casos de las zonas afectadas por conflictos, como el Iraq, el Líbano y Palestina, y otro estudio se centrará en las condiciones que favorecen o retrasan la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad en las regiones cubiertas por la CESPAO.

78. El UNIFEM ha facilitado la participación de los grupos de mujeres en la elaboración de programas de trabajo comunes para influir en los procesos de paz en Burundi, la región de Darfur, Guatemala, Rwanda, el Sudán, Uganda y el conflicto palestino-israelí. El UNIFEM también ha prestado apoyo a los procesos de paz con una perspectiva de género en Burundi, Colombia, la República Democrática del Congo, Guatemala, Somalia, el Sudán y Uganda. En 2009, el UNFPA seguirá proporcionando orientación, asistencia técnica y apoyo para la coordinación a nivel de país, en relación con la resolución 1325 (2000), entre otras cosas evaluando las necesidades de determinadas oficinas del UNFPA en los países a fin de determinar la labor emprendida, tarea que guiarán también los programas futuros; también contribuirá a la creación de indicadores para cuantificar el trabajo y los efectos en este ámbito y participará en las reuniones del Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, mientras realiza las actividades que determine el Equipo de Tareas.

79. En 2008, el INSTRAW publicó material informativo sobre el género y la reforma del sector de la seguridad, como primera respuesta a la necesidad de más información y asesoramiento sobre la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los procesos desde una perspectiva de género. El material ofrece a los responsables de la formulación de las políticas y otros profesionales una introducción general

sobre la importancia de las cuestiones de género en la reforma del sector de la seguridad, así como consejos prácticos sobre el modo de incorporar las cuestiones de género en las políticas y los procesos de reforma y aumentar la participación de la mujer como interlocutor clave en el sector de la seguridad.

80. El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ha promovido activamente la participación de las organizaciones de mujeres (unas 300 organizaciones no gubernamentales y demás organizaciones de la sociedad civil) en el portal de consolidación de la paz (www.peacebuildingportal.org), una base de datos interactiva en línea para las organizaciones que se ocupan de la prevención de los conflictos y la consolidación de la paz.

81. Aunque es demasiado pronto para evaluar los efectos del tema prioritario del 53º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, titulado “El reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA”, se han intensificado los esfuerzos para garantizar el reparto equitativo de las responsabilidades, inclusive en el contexto actual de crisis financiera. Por lo tanto, la OIT advierte de que la crisis financiera que se experimenta a nivel mundial podría exacerbar la doble carga que soportan las mujeres, que además de ocupar un puesto de trabajo en el mercado laboral deben desempeñar las tareas domésticas y atender a la familia en el hogar. Las medidas orientadas a ayudar a las mujeres a conciliar la vida profesional y la vida familiar deben formar parte de las políticas nacionales para conseguir un trabajo digno y productivo para ambos sexos.

V. Conclusiones y recomendaciones

82. Las entidades de las Naciones Unidas siguen avanzando en el ámbito de una incorporación de la perspectiva de género. Se está elaborando un cuadro de mando en materia de género a través de una amplia consulta entre la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, el Departamento de la Gestión y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Dicho cuadro de mando incluirá información sobre el uso de fórmulas de flexibilidad laboral, el funcionamiento del sistema de coordinadores de cuestiones de género, la utilización de una lista para la selección de personal, así como otras medidas, y se incorporará a los informes que se presentan al Comité de Gestión dos veces al año. Además, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está trabajando con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer en la revisión de las metas de paridad entre los géneros de los planes de acción sobre recursos humanos para el período 2009-2010. La aplicación se supervisa a través de esos planes de acción sobre recursos humanos, así como de los pactos del Secretario General con los jefes de los departamentos u oficinas. Muchas entidades han incluido la rendición de cuentas sobre la incorporación de una perspectiva de género en los marcos institucionales generales de rendición de cuentas, observación, evaluación y supervisión, así como en las evaluaciones del desempeño del personal. Se ha avanzado en el aumento de la capacidad y los recursos de los especialistas en cuestiones de género tanto en la sede como en los países.

83. Un número cada vez mayor de entidades ha contraído el compromiso específico de impartir capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género, en particular en el desarrollo de competencias básicas, para garantizar que

todas las políticas, las estrategias y los planes de acción relacionados con la igualdad entre los géneros incluyan ese compromiso. Algunas entidades han previsto una capacitación obligatoria, así como capacitación para las distintas categorías de personal, incluida la administración.

84. Las entidades han seguido utilizando marcos de gestión basados en resultados, con metas e indicadores como medio para mejorar la aplicación y el seguimiento de los progresos realizados en la incorporación de una perspectiva de género. Sigue aumentando el uso de datos desglosados por sexo.

85. Se observan algunos avances en lo que respecta a la evaluación de las deficiencias en la incorporación de una perspectiva de género y la unificación de las metodologías de evaluación. Por ejemplo, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas está llevando a cabo un estudio para compendiar las prácticas institucionales en la respuesta de la administración a la evaluación y determinar las lecciones que han extraído las organizaciones de su propia experiencia. El principal objetivo es normalizar los enfoques de la incorporación de una perspectiva de género en las evaluaciones. Sin embargo, el progreso hacia la armonización de los enfoques de la incorporación de una perspectiva de género y la evaluación de los avances han sido lentos. La mayoría de las entidades siguen utilizando instrumentos propios para evaluar los progresos y las deficiencias.

86. Se ha incrementado y fortalecido la colaboración interinstitucional, especialmente a través de la labor de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, que proporciona un foro para el intercambio de información sobre la incorporación de una perspectiva de género, la colaboración en la creación de capacidad y el desarrollo de metodologías y herramientas, y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

87. Los temas prioritarios de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer siguen orientando el debate y las actividades dentro de las entidades y entre éstas.

88. El número de especialistas en cuestiones de género y coordinadores de género, así como su capacitación y el fomento de su capacidad, siguen siendo insuficientes. Así pues, es posible que el principal catalizador de la igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género no esté en condiciones óptimas para realizar las tareas.

89. En general, existe una clara necesidad de armonizar los enfoques de la incorporación de una perspectiva de género, incluidos los de la capacitación, la supervisión y la cuantificación, así como la evaluación de los progresos. La armonización es la clave para garantizar la rendición de cuentas dentro de las entidades y entre éstas, y es fundamental para la coherencia de todo el sistema y la iniciativa “Una ONU”.

90. Sin embargo, los progresos globales en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género han sido dispares, mientras que subsisten las deficiencias y los problemas. La escasez de recursos para las actividades en este ámbito sigue siendo un problema importante. En la mayoría de las entidades, la incorporación de una perspectiva de género no se ha visto acompañada de recursos humanos y financieros sostenidos y previsibles, lo que ha limitado la prestación de apoyo sistemático para promover la igualdad entre los géneros en los países.

91. A fin de asegurarse de que las entidades de las Naciones Unidas se esfuerzan por intensificar los progresos en la incorporación de una perspectiva de género para cerrar la brecha entre las políticas y la práctica, y de que lo hacen con instrumentos y enfoques unificados, el Consejo tal vez desee recomendar que las entidades adopten las siguientes medidas:

- a) **Colaborar para establecer directrices, instrumentos y mecanismos de rendición de cuentas específicos para la incorporación de una perspectiva de género en la Sede, así como a nivel regional y nacional;**
- b) **Reforzar aún más la observación y la evaluación de los avances y la presentación de informes al respecto, así como la detección de lagunas, utilizando métodos e indicadores diseñados de consuno para poder realizar evaluaciones de los progresos en todo el sistema;**
- c) **Aumentar sustancialmente el uso de medios electrónicos para fomentar el desarrollo de la capacidad de los administradores y el personal y hacer obligatoria la capacitación del personal en todas las entidades;**
- d) **Asegurar que la capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género se adapte a las necesidades de los sectores específicos y a las distintas categorías de personal;**
- e) **Fortalecer aún más el papel de los especialistas en cuestiones de género y los coordinadores de esas cuestiones, garantizando que todas las oficinas locales y la Sede cuenten con coordinadores y especialistas y creando entornos propicios que establezcan mandatos claros, un mayor desarrollo de la capacidad y recursos para apoyarlos;**
- f) **Velar por la aplicación de la política y la estrategia para todo el sistema en materia de incorporación de una perspectiva de género y por el fortalecimiento de la gestión y el intercambio de los conocimientos, incluso mediante redes electrónicas y bases de datos, cuando proceda;**
- g) **Recurrir a las instituciones de capacitación existentes, especialmente a la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, para ayudar a las entidades en el desarrollo y la aplicación de módulos de capacitación unificados sobre la incorporación de una perspectiva de género;**
- h) **Seguir utilizando todos los medios, incluida la campaña del Secretario General para poner fin a la violencia contra la mujer, a fin de fortalecer la colaboración interinstitucional para la incorporación de una perspectiva de género y el desarrollo de un enfoque coherente y unificado de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer;**
- i) **Considerando que el tema prioritario “Financiación para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer” del 52º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer conserva su pertinencia, y reconociendo las dimensiones de género de la crisis financiera actual, pedir a las entidades que aborden sistemáticamente los efectos de la crisis sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.**