



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
5 de mayo de 2010  
Español  
Original: inglés

---

### Período de sesiones sustantivo de 2010

Nueva York, 28 de junio a 23 de julio de 2010

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 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 2009/12 del Consejo Económico y Social. Sobre la base de las respuestas recibidas de diversas entidades de las Naciones Unidas, en el presente informe se examina la marcha de la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, prestando especial atención a los aspectos relativos a la elaboración, la aplicación, la vigilancia y la evaluación. En él se ofrece un panorama de las iniciativas para fomentar la capacidad de colaboración con miras a incorporar la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, se señalan las lagunas y los desafíos pendientes y se formulan recomendaciones para su examen por el Consejo.



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Panorama general de los avances logrados.....	4
A. Incorporación de una perspectiva de género en la elaboración de las políticas y los programas.....	4
B. Aplicación de las políticas y los programas.....	7
C. Seguimiento de la incorporación de una perspectiva de género.....	9
D. Evaluación del progreso en la incorporación de la perspectiva de género.....	10
III. Progresos en el desarrollo de capacidad para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general.....	12
IV. Iniciativas de colaboración encaminadas a incorporar eficazmente la perspectiva de género en la actividad general del sistema de las Naciones Unidas.....	15
V. Lagunas y dificultades que subsisten.....	17
VI. Conclusiones y recomendaciones.....	20

## I. Introducción

1. En su resolución 2009/12, el Consejo Económico y Social reafirmó que la incorporación de una perspectiva de género era una estrategia aceptada mundialmente para promover la igualdad entre los géneros y solicitó al Secretario General que le presentara un informe detallado sobre los progresos realizados por las entidades de las Naciones Unidas en relación con la incorporación de una perspectiva de género en la elaboración, la aplicación, la vigilancia y la evaluación de todas las políticas y todos los programas y en relación con el desarrollo de la capacidad, incluso mediante la capacitación obligatoria de todos los funcionarios y el personal y la capacitación específica de los directivos superiores, como medio fundamental de aumentar la conciencia, el conocimiento, el compromiso y las competencias del personal, así como en relación con las actividades de colaboración para lograr una incorporación eficaz de una perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas. El presente informe se ha elaborado atendiendo a esa solicitud.

2. El informe, que se basa en las respuestas de 28 entidades de las Naciones Unidas a un cuestionario preparado por la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer<sup>1</sup>. El informe está organizado en seis secciones. La sección I contiene la introducción. En la sección II se ofrece un panorama general del progreso alcanzado en la aplicación de la resolución 2009/12 del Consejo Económico y Social, prestando especial atención a los aspectos relativos a la elaboración, la aplicación, la vigilancia y la evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas de las Naciones Unidas. En la sección III se trata el avance logrado en el desarrollo de la capacidad para incorporar la perspectiva de género. En la sección IV se destacan las iniciativas de colaboración orientadas a incorporar eficazmente la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas. En la sección V se determinan las lagunas y los desafíos pendientes, y en la sección VI se ofrecen las conclusiones y las recomendaciones.

---

<sup>1</sup> La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, el Organismo Internacional de Energía Atómica, la Organización Internacional del Trabajo, el Centro Internacional de Formación de la OIT, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la secretaría de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Departamento de Asuntos Políticos, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, la División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo de las Naciones Unidas, la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental de las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud.

## II. Panorama general de los avances logrados

3. En sus conclusiones convenidas sobre la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social definió la incorporación de la perspectiva de género como una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, fueran un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, cuyo objetivo final era lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Desde la aprobación de las conclusiones convenidas por el Consejo, varias de sus resoluciones<sup>2</sup> se han centrado de manera concreta en las iniciativas para superar las dificultades que plantea la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas.

4. La Asamblea General ha reconocido que la incorporación de la perspectiva de género es una estrategia fundamental para alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La Asamblea ha exhortado al sistema de las Naciones Unidas a que siga desempeñando un papel activo para asegurar la aplicación plena, efectiva y acelerada de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”. Entre las medidas que el sistema debía fomentar figuraban las destinadas a garantizar que todo el personal, especialmente sobre el terreno, recibiera capacitación y un seguimiento adecuado, incluidos instrumentos, orientación y apoyo, para lograr la incorporación acelerada de la perspectiva de género. La Asamblea reafirmó la necesidad de reforzar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer (véanse las resoluciones de la Asamblea General S-23/2, 60/1 y 64/141).

5. En 2006, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación abogó por un plan de acción para todo el sistema que incluyese indicadores y calendarios, la asignación de responsabilidades y los mecanismos de rendición de cuentas y los recursos necesarios para lograr que la estrategia sobre la incorporación de la perspectiva de género fuera operativa (véase CEB/2006/2, anexo). En respuesta a la Junta de los jefes ejecutivos, la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros puso en marcha la elaboración de un plan de acción para todo el sistema, que se prevé estará terminado antes de que finalice 2010. Además, las entidades de las Naciones Unidas han seguido llevando a cabo iniciativas coordinadas para aplicar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género. También han progresado en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración y la aplicación de políticas y programas, y han emprendido actividades de seguimiento y evaluación al respecto.

### A. Incorporación de una perspectiva de género en la elaboración de las políticas y los programas

6. Desde principios de 2000, las entidades de las Naciones Unidas han adoptado políticas, estrategias y planes de acción relativos a la incorporación de la perspectiva de género que se están aplicando en la actualidad. Entre los ejemplos

---

<sup>2</sup> 2001/41, 2002/23, 2003/49, 2004/4, 2005/31, 2006/36, 2007/33, 2008/34, y 2009/12.

recientes figura la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), cuya política sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer se aprobó en abril de 2009. En marzo de 2010, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) de las Naciones Unidas actualizó su estrategia para la incorporación de una perspectiva de género con miras a mejorar su labor global en pro de la igualdad entre los géneros y garantizar la disponibilidad de los recursos humanos y financieros adecuados para integrar esa perspectiva en la labor de sus divisiones y programas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó su Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género (2008-2013) como pauta de su actividad para lograr la igualdad entre los géneros y fomentar la equidad en la atención de la salud. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevó a la práctica la incorporación de la perspectiva de género mediante su Plan de Acción para la Igualdad de Género 2008-2009, en el que se establecen las funciones y las responsabilidades, así como los mecanismos para verificar la rendición de cuentas.

7. Las entidades de las Naciones Unidas han tomado medidas para institucionalizar la perspectiva de género dentro de las esferas temáticas de trabajo. En el ámbito del desarrollo urbano, el Plan de acción para la igualdad entre los géneros del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), creado en 2008, fue aprobado por el Consejo de Administración en 2009. También en este año se aprobaron las directrices revisadas para la formulación y administración de proyectos, que tienen en cuenta las cuestiones de género. En 2009, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo presentó un nuevo programa de trabajo sobre comercio, género y desarrollo que se aplicaría con cargo a recursos ordinarios y extrapresupuestarios. En el ámbito de la seguridad alimentaria, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) aprobó su segundo Plan de acción sobre género y desarrollo (2008-2013). El Departamento de Asuntos Políticos examinó su plan de acción sobre cuestiones de género y aprobó en marzo de 2010 un marco de resultados en materia de género aplicable a todo el departamento. En 2007, el Consejo de Administración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) aprobó el Plan de acción de género, que sentaba las bases para las medidas estratégicas encaminadas a incorporar plenamente la perspectiva de género en los principales enfoques programáticos en materia de evaluaciones, elaboración de políticas, desarrollo de la capacidad y divulgación.

8. Se ha prestado mayor atención a la perspectiva de género en las políticas sobre situaciones humanitarias de emergencia y las respuestas a ellas, tanto en la Sede como en las oficinas sobre el terreno. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno actualizaron su plan de acción para incorporar la perspectiva de género en 2008. Conforme a la política de igualdad entre los géneros de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, todas las oficinas sobre el terreno deben preparar planes de acción anuales en materia de género. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) formuló directrices operacionales para promover la igualdad entre los géneros, según las cuales la programación relativa a la igualdad de género se ha de integrar en todo el espectro de actividades humanitarias sufragadas por el UNICEF, desde la preparación y respuesta en casos de emergencia hasta las medidas iniciales de recuperación. Este enfoque prevé que se tenga en cuenta la igualdad entre los géneros en los compromisos básicos del UNICEF para

con los niños en situaciones de emergencia y en cada sector de programación, así como en los principales mecanismos interinstitucionales, incluidos los grupos temáticos humanitarios.

9. Reconociendo que el objetivo último de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género es alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, la institucionalización de la estrategia se ha convertido de manera creciente en una de las metas estratégicas de los marcos de acción de las entidades. Por ejemplo, en 2009 la FAO elaboró su Marco estratégico 2010-2019, en el que se estableció la igualdad de género como uno de los 11 objetivos estratégicos. Las actividades, los productos y los indicadores del Plan de acción sobre género y desarrollo (2008-2013) se integraron plenamente en el nuevo marco estratégico. La igualdad entre los géneros fue un componente capital del Plan estratégico para el período 2008-2011 del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), especialmente en las esferas de la salud reproductiva, el empoderamiento de la mujer y las estrategias de población y desarrollo. La Estrategia en materia de igualdad entre los géneros (2008-2013) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ofrece una pauta para programar y cuantificar los resultados de la igualdad entre los géneros en cada esfera temática de la labor del Programa, así como para presentar informes al respecto. En 2009, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) aprobó un Plan de acción prioritario sobre igualdad de género (2008-2013), que contiene información sobre las actividades estratégicas relativas a la igualdad entre los géneros por sector de programación. La información incluye los correspondientes resultados previstos, indicadores de rendimiento y principales elementos de aplicación, seguimiento y presentación de informes sobre las medidas a favor de la igualdad de género, así como los mecanismos institucionales para alcanzar este objetivo en la organización, prestando especial atención al desarrollo de la capacidad, la rendición de cuentas y la representación de las mujeres y los hombres en las instancias decisorias de la secretaría. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) elaboró un Plan de acción sobre edad, género y diversidad para el período 2010-2015 a partir de los logros conseguidos con el Plan de acción para 2007-2009. Los objetivos generales de esta estrategia de la Oficina para incorporar la perspectiva de edad, género y diversidad son la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos de todos los refugiados, independientemente de su edad y extracción. Estos programas de trabajo y planes de acción destacan las medidas estratégicas encaminadas a lograr la igualdad de género.

10. Además, algunas entidades de las Naciones Unidas han creado métodos para evaluar la incorporación de la igualdad entre los géneros y los derechos de la mujer en las políticas y en los programas. La secretaría de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad publicó, en colaboración con el UNFPA, el documento “Los derechos de las personas con discapacidad, el género y el desarrollo: recursos prácticos para la acción”, que contiene perspectivas innovadoras sobre la aplicación de la Convención en actividades de desarrollo que tienen en cuenta las cuestiones del género y de la infancia. Dentro de la Red mundial de instrumentos relacionados con la tierra, ONU-Hábitat formuló criterios para calibrar el peso de las cuestiones de género en los instrumentos a gran escala relacionados con la tierra, a fin de determinar en qué aspectos se debía seguir trabajando y las posibles vías para lograr que un instrumento beneficiara por igual a los hombres y a las mujeres. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, a través

del Comité Directivo sobre el género y las actividades relativas a las minas, creó una serie de directrices de apoyo a los asesores y coordinadores en materia de género, así como a los oficiales de asuntos políticos, agentes de policía y personal militar, para que concretaran los mandatos existentes relativos a la mujer, la paz y la seguridad, de una manera práctica en sus respectivos ámbitos de actividad. En 2010, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz actualizó las directrices de género de las Naciones Unidas para los programas de actividades relacionadas con las minas a fin de asistir a los encargados de formular políticas y al personal asignado a los programas en la incorporación de las consideraciones de género en todas las operaciones pertinentes en relación con las minas.

## **B. Aplicación de las políticas y los programas**

11. Mediante el nombramiento de coordinadores de cuestiones de género y la creación de grupos de tareas en este ámbito, así como el análisis de las cuestiones de género y las evaluaciones de la igualdad entre los géneros, las entidades de las Naciones Unidas han intentado que las perspectivas de género se incorporen de forma sistemática en la aplicación de todas las políticas y los programas. En el Grupo de Trabajo sobre el género y la economía del Programa Especial de las Naciones Unidas para las Economías de Asia Central, cada sección de la sede, oficina regional y oficina en los países dispone de un coordinador de cuestiones de género encargado de orientar sobre la incorporación de esta perspectiva en la ejecución de los proyectos y las actividades. El Centro Internacional de Formación de la OIT ha implantado un proceso de examen de los programas académicos entre homólogos que analiza las vías y la metodología para introducir una perspectiva de género. La OIT actualiza periódicamente su *Manual de la Red de Género*, que contiene todos los documentos fundamentales, así como las guías prácticas, los conjuntos de recursos, las listas de comprobación y las plantillas de documentos, para apoyar la labor de su Red Mundial de Género. Los coordinadores de cuestiones de género de los departamentos del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) apoyan a los directores adjuntos en sus iniciativas para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la organización.

12. Durante 2009, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) promovió la incorporación de la perspectiva de género en 13 procesos de la evaluación común para los países y del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Por ejemplo, en el Ecuador, donde el UNIFEM preside el grupo temático sobre género, el equipo de las Naciones Unidas en el país utilizó los indicadores de rendimiento del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo para elaborar el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo correspondiente al período 2010-2014. Al menos cuatro productos del Marco reflejan cambios concretos relativos a la igualdad entre los géneros, como el apoyo prestado al plan nacional para eliminar la violencia por motivos de género y la asistencia al Ministerio de Finanzas en la ejecución de presupuestos que tengan en cuenta las cuestiones de género. En diciembre de 2009, el Departamento de Asuntos Políticos y el UNIFEM firmaron una estrategia conjunta trienal sobre género y mediación, y en abril de 2010 se añadió un especialista en cuestiones de género al equipo de reserva de expertos en mediación para incorporar una perspectiva de género a las negociaciones de paz. La Red sobre género, mujer y salud de la OMS (integrada por el personal de la sede, las oficinas regionales y de los países

encargada de incorporar la perspectiva de género) continúa centrándose en la planificación y las actividades comunes, aunque la escasez de recursos impone limitaciones en todas las instancias de la organización.

13. Varias entidades utilizan marcos de financiación multianuales que requieren la incorporación de una perspectiva de género en todos los aspectos ligados a su labor. La política del UNICEF en materia de género se incluyó en su plan estratégico de mediano plazo. El plan estratégico del UNFPA es un marco de planificación y programación multianual que contiene un pilar especialmente dedicado al logro de la igualdad entre los géneros, con productos y resultados específicamente ligados a esta cuestión. En el ONU-Hábitat las perspectivas de género eran obligatorias en algunos proyectos con una financiación plurianual específicamente asignada, como la Red mundial de instrumentos relacionados con la tierra y los proyectos de agua y saneamiento. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) incorporó perspectivas de género en todos los aspectos de su labor financiados con cargo al presupuesto ordinario bienal y recursos extrapresupuestarios. El PNUMA integró plenamente las cuestiones de género en su programa de trabajo para el período 2010-2013.

14. Se viene subrayando cada vez más la importancia de contar con una financiación regular y previsible para las actividades en pro de la igualdad entre los géneros. Ciertas entidades tienen presupuestos en los que incorporan de forma ostensible una perspectiva de género asignando recursos financieros y humanos para este fin, en consonancia con las metas institucionales sobre igualdad entre los géneros. En el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la cuenta de apoyo y el presupuesto ordinario para las operaciones de mantenimiento de la paz en la Sede y las misiones sobre el terreno ofrecieron un margen para financiar las actividades de las dependencias sobre cuestiones de género, así como las correspondientes al resto de las funciones asociadas al mantenimiento de la paz. La orientación operacional para contribuir a la igualdad entre los géneros a través de los programas financiados por el UNICEF requiere la asignación de recursos suficientes, así como del personal especializado y directivo necesario para que se lleve a cabo un análisis de las cuestiones de género durante la planificación y la elaboración de los programas. Asimismo, se deben determinar los problemas fundamentales para promover la igualdad entre los géneros y emprender actividades de promoción para subsanar esos problemas en los planes de desarrollo nacionales, las estrategias de lucha contra la pobreza y otros documentos de planificación formulados por el país.

15. Otro ejemplo es el Banco Mundial, que asignó recursos para incorporar cuestiones de género a determinados proyectos y análisis según las necesidades señaladas en las respectivas estrategias de asistencia a los países. En el UNFPA, los recursos para la programación de actividades específicas sobre cuestiones de género o relacionadas con ellas ascendieron al 80% del presupuesto para 2009. Además, el UNFPA destinó otros fondos a cuestiones temáticas específicamente ligadas al género, como el programa conjunto del UNFPA y el UNICEF para luchar contra la ablación o la mutilación genital femenina, la iniciativa interinstitucional de programación conjunta sobre violencia contra las mujeres y el fondo temático para la salud materna. El UNICEF implantó un eficaz mecanismo de seguimiento y presentación de informes sobre los presupuestos y los gastos de las medidas en pro de la igualdad entre los géneros en los programas por países.

16. No obstante, muchas entidades declararon que la falta de recursos adecuados imponía limitaciones a su labor en pro de la igualdad entre los géneros. La ONUDI se vio limitada por el hecho de que su política de género fuera aprobada cuando ya se había concluido el presupuesto bienal. El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) dependieron totalmente de las contribuciones voluntarias para sus actividades relacionadas con el género. En el Departamento de Asuntos Políticos, solo se obtuvo financiación para el coordinador de cuestiones de género y para un asesor a tiempo parcial sobre género y consolidación de la paz, y el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia no dispuso de recursos financieros ni humanos para emprender cualquier labor en esta esfera. Por lo que respecta a los recursos humanos, la ONUDI estableció un Comité Directivo para la incorporación de una perspectiva de género y una red de coordinadores de las oficinas auxiliares con el fin de aplicar su política de igualdad entre los géneros. La UNCTAD designó a un funcionario de categoría P-5 en la Oficina del Secretario General para supervisar la incorporación de una perspectiva de género en la labor de la Organización.

### **C. Seguimiento de la incorporación de una perspectiva de género**

17. Cada vez en mayor medida, las entidades del sistema de las Naciones Unidas han venido elaborando marcos de gestión basada en resultados para seguir el progreso alcanzado en la igualdad entre los géneros. En el UNIFEM, la supervisión y la presentación de informes sobre la ejecución basada en los resultados se llevaron a cabo de forma sistemática mediante un sistema de seguimiento en línea que conecta todas las oficinas sobre el terreno y en la sede. El marco de gestión basada en resultados incorporaba tres marcos interrelacionados de rendición de cuentas: el marco de resultados de desarrollo, que registra las contribuciones del UNIFEM a los gobiernos y a la sociedad civil, incluidas las organizaciones de mujeres, para impulsar los resultados de los países; el marco de gestión orientado a los resultados, que supervisa el rendimiento de las contribuciones del UNIFEM a los productos del marco de resultados de desarrollo; y el marco integrado de recursos, que hace un seguimiento del progreso alcanzado por el UNIFEM en la consecución de los recursos necesarios para su labor a favor de la igualdad entre los géneros y los derechos humanos de la mujer. En el PNUD, mientras que el marco de desarrollo del plan estratégico para el período 2008-2013 incluía tres resultados y siete indicadores para lograr los objetivos de igualdad entre los géneros, la estrategia de igualdad entre los géneros (2008-2013) incorporaba indicadores orientativos de los resultados que podrían integrarse en los programas y proyectos del PNUD al aplicar el plan estratégico. El plan de acción para incorporar una perspectiva de género del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno sirvió como marco esencial de gestión basada en resultados para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. El plan de acción comprendía tres metas generales: orientación normativa para fomentar los objetivos de igualdad entre los géneros en situaciones de conflicto y después de ellas, apoyo operacional efectivo a la incorporación de la perspectiva de género y mayor participación de la mujer en las actividades de mantenimiento de la paz. Cada oficina determinó las actividades y los indicadores de rendimiento, y se estableció un grupo de tareas en materia de género para examinar el progreso

alcanzado en la aplicación. El Departamento de género, mujer y salud de la OMS y la Red de asesores regionales en cuestiones de género crearon un marco de supervisión y evaluación. Se aprobaron 16 indicadores para medir cada uno de los 4 objetivos prioritarios de la estrategia. El primer paso consistió en hacer una evaluación de referencia, que se terminó en febrero de 2010. Están en marcha los preparativos para el examen de mitad del período.

18. Las evaluaciones rigurosas de las necesidades, que tienen en cuenta el género cada vez gozan de mayor reconocimiento como instrumento para elaborar, aplicar y supervisar programas receptivos a esta cuestión, ya que permiten a las entidades establecer los distintos grados de necesidades de mujeres y hombres, proporcionando puntos de partida para las iniciativas en la materia y facilitando la medición de resultados y la supervisión del avance por las entidades. Por ejemplo, FOCUS era un programa informático de evaluación de las necesidades mundiales y gestión basada en resultados que tenía en cuenta la perspectiva de género y se implantó de forma generalizada en el ACNUR en 2009. El programa, concebido para facilitar la planificación y posterior gestión de las operaciones, permitía vincular claramente las evaluaciones, los objetivos y las actividades con los resultados. El Banco Mundial emprendió un análisis de género mediante evaluaciones de género de los países, que proporcionaban información básica para fomentar el diálogo normativo y crear estrategias de asistencia de los países, concretando operaciones de crédito para las cuestiones de género prioritarias determinadas por las propias estrategias de lucha contra la pobreza de los países y concediendo subvenciones para promover el empoderamiento económico de la mujer. El UNICEF también informó sobre los instrumentos de evaluación en el marco de su manual de políticas y procedimientos de programas. Estos instrumentos se vieron reforzados por una directiva ejecutiva emitida en 2009, en la que se alentaba a todas las oficinas en los países a emprender evaluaciones de género dentro del ciclo de programación para los países.

#### **D. Evaluación del progreso en la incorporación de la perspectiva de género**

19. Las entidades del sistema de las Naciones Unidas han emprendido iniciativas concertadas para integrar en sus marcos de rendición de cuentas los compromisos a favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y han logrado avances tanto en el conjunto del sistema como en las distintas entidades.

20. En el ámbito del sistema, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, en colaboración con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, dirigió un prolongado proceso de consultas con miras a elaborar un plan de acción para poner en práctica en todo el sistema de las Naciones Unidas la política sobre igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer, que fue aprobado por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y reseñado en la revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales de las Naciones Unidas para el desarrollo de 2007 (A/62/73-E/2007/52). En su octavo período de sesiones, celebrado en 2009, la Red debatió un conjunto de 35 criterios comunes establecidos como el mínimo que las entidades de las Naciones Unidas debían alcanzar en la incorporación de la perspectiva de género. Se espera que el plan esté finalizado en 2010.

21. Por lo que respecta a las entidades, algunas de ellas señalaron que el seguimiento por parte de los equipos de gestión regionales y nacionales y las evaluaciones anuales conforme a la perspectiva de género constituían enfoques innovadores para rendir cuentas atendiendo a los criterios de género. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz aprobó un procedimiento operativo estándar que sirvió como mecanismo para supervisar la aplicación de las actividades destinadas a incorporar la perspectiva de género en las misiones de mantenimiento de la paz. El procedimiento operativo estándar requiere que las misiones de mantenimiento de la paz presenten informes trimestrales sobre los progresos y las dificultades en la ejecución de los mandatos relativos a la mujer, la paz y la seguridad. El Comité Directivo y de aplicación sobre cuestiones de género del PNUD estableció una política de igualdad entre los géneros en el seno de la organización, por la cual los directivos superiores eran responsables del logro de los objetivos en materia de igualdad y paridad entre los sexos, así como del seguimiento de las inversiones en la estrategia de incorporación de la perspectiva de género. El Comité, presidido por el Administrador del PNUD, mostró de forma inequívoca a los directivos superiores que la igualdad entre los géneros era una prioridad en la organización, propiciando que se adoptaran políticas y mecanismos de rendición de cuentas esenciales en el ámbito de la igualdad entre los géneros. En la OIT, se utilizó la metodología de auditoría participativa de género en las oficinas de la sede y sobre el terreno, junto con un instrumento para que los mandantes autoevaluaran la marcha de la estrategia de incorporación y la viabilidad del objetivo último de alcanzar la igualdad entre los géneros.

22. Las entidades crearon instrumentos y mecanismos para asegurar que se exigieran responsabilidades a los directivos de categoría superior y al personal por la incorporación de las perspectivas de género a su labor. Conforme a la política de género del UNICEF, se alentó a los directivos de categoría media y superior a definir los resultados que deseaban para su personal y a supervisar el avance hacia esos resultados, como parte independiente y habitual del seguimiento y la evaluación del rendimiento colectivo e individual. El sistema de evaluación del desempeño y perfeccionamiento del personal del UNFPA responsabiliza al personal por el cumplimiento de los objetivos en materia de género. La ONUDI informó principalmente sobre la incorporación de la perspectiva de género mediante las evaluaciones de cada proyecto. En el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, la Junta Ejecutiva y los equipos independientes de evaluación supervisaban de forma habitual la labor del Instituto en relación con los aspectos de género. Mediante las evaluaciones del Grupo de garantía de calidad y del Grupo independiente de evaluación, se llevaron a cabo análisis pormenorizados de las actividades del Banco Mundial con el fin de ofrecer una base objetiva para determinar las repercusiones de sus actividades en materia de género. En mayo de 2009, la OMS integró un desglose por género en su sistema mundial de gestión, en que se pedía al personal participante en la preparación de los planes de trabajo que indicara si sus productos y servicios tenían en cuenta la perspectiva de género. Esta iniciativa contribuyó a fomentar la responsabilidad y el seguimiento del avance institucional en la aplicación de la estrategia de la OMS en materia de género.

23. Una innovación introducida por el PNUD fue la adopción del distintivo de género para rendir cuentas por la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en la labor de la entidad. Una vez que los exámenes revelaron que el sistema financiero del PNUD no reflejaba completamente las consignaciones y los

gastos sobre igualdad entre los géneros, el Programa elaboró un nuevo enfoque a partir del marcadore de políticas sobre igualdad entre los géneros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, cuya fase experimental se puso en marcha inicialmente en cuatro países en 2007 y se amplió a 17 en 2008. El enfoque del distintivo de género, presentado en 2009, califica la contribución de las inversiones y los gastos a la incorporación de la perspectiva de género y a las medidas selectivas para fomentar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Tomando como base la labor del PNUD, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios puso en marcha un distintivo de género en los llamamientos y los planes de financiación humanitarios dirigidos por el Comité Permanente entre Organismos, sometiéndolo a prueba en cuatro países en 2009. Su implantación en 10 países está prevista para 2010.

24. Otro ejemplo notable es el de la OSSI, que comenzó en 2009 una evaluación de la incorporación de la perspectiva de género para determinar la pertinencia, sostenibilidad, eficacia y eficiencia de las políticas, estructuras y actividades de las entidades de la Secretaría para aplicar la estrategia en este ámbito. El informe se presentará a la Asamblea General en su sexagésimo quinto período de sesiones.

### **III. Progresos en el desarrollo de capacidad para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general**

25. El desarrollo de capacidad ha sido fundamental para dotar al personal de las Naciones Unidas de las aptitudes y competencias necesarias para incorporar las perspectivas de género en sus actividades y apoyar a los Estados Miembros en el establecimiento de normas y políticas sobre igualdad entre los géneros. Mediante el desarrollo de la capacidad para incorporar estas cuestiones, el objetivo de las entidades es asegurar que se atienden las necesidades y prioridades de las mujeres y los hombres en todas las etapas del proceso de formulación de políticas, en particular el establecimiento de prioridades, la asignación de recursos y la definición de las metas y los objetivos, así como la determinación, supervisión y comunicación de los progresos realizados. Las entidades esperan asimismo mejorar la rendición de cuentas e institucionalizar la igualdad entre los géneros en sus políticas y programas.

26. La Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros avanzó en la creación de un programa de desarrollo de capacidad para la incorporación generalizada de la perspectiva de género, destinado a todo el sistema. Con la asistencia de la Escuela Superior del Personal del sistema de las Naciones Unidas, las entidades de las Naciones Unidas están preparando un curso de formación básica obligatorio para todos los funcionarios de la Sede y sobre el terreno. En noviembre de 2009, se reunió un grupo de expertos en igualdad entre los géneros, recursos humanos, aprendizaje y formación de las entidades de las Naciones Unidas para decidir sus elementos fundamentales. En febrero de 2010, la Red aprobó la preparación de un curso en línea de formación básica de carácter obligatorio para todos los funcionarios, que será complementado con módulos específicos para las diferentes categorías de personal: personal superior, funcionarios de los programas y sobre el terreno y directivos de nivel medio, basados en las buenas prácticas existentes.

27. Se ha informado asimismo de que, en el marco de los programas para los países, se mancomunaron esfuerzos para crear capacidad. El intercambio de ideas, recursos e instrumentos favorece también un fecundo intercambio de iniciativas, como quedó demostrado con el curso en línea “Gender equality, United Nations coherence and you”, que fue creado por el UNIFEM, el UNICEF, el PNUD y el UNFPA y se pondrá en marcha en 2010. El UNICEF y el PNUD reforzaron conjuntamente su sistema de gestión de conocimientos al instituir este año una “comunidad de práctica para la igualdad entre los géneros”, que facilita el intercambio de conocimientos entre las entidades de las Naciones Unidas y en su seno, así como entre las regiones y dentro de ellas. En el bienio 2008-2009, el PNUMA adoptó un enfoque de aprendizaje práctico para un programa interno de desarrollo de capacidad que se lleva a cabo reforzando los equipos de coordinación de las cuestiones de género en las divisiones y, posteriormente, impartiendo al personal de los proyectos formación en pequeños grupos sobre mejora de la capacidad. Más de 480 funcionarios recibieron esta formación, que aumentó su receptividad a las cuestiones de género en los proyectos.

28. El curso en línea “Different needs – equal opportunities: increasing effectiveness of humanitarian action for women, girls, boys and men” fue creado en 2010 por el Subgrupo de Trabajo sobre cuestiones de género y cuestiones humanitarias del Comité Permanente entre Organismos. El curso, de tres horas de duración y de avance individual, presenta información y situaciones hipotéticas para que los trabajadores humanitarios practiquen la elaboración de programas que incluyan una perspectiva de género.

29. Las entidades también se han ocupado de detectar lagunas en la formación y definir planes de acción encaminados a mejorar la capacidad para incorporar la perspectiva de género en la actividad general. El PNUD, por ejemplo, elaboró un plan de acción para el desarrollo de capacidad en 2010-2013. A fin de ofrecer una formación más sólida y coherente en el futuro sobre las cuestiones de género, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz elaboró una estrategia de formación sobre las cuestiones de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y un plan de acción conexas. Otros ejemplos son el programa de coordinación de la labor humanitaria sobre el terreno de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y el equipo de reserva de expertos en mediación del Departamento de Asuntos Políticos, que inició sus trabajos en abril de 2010.

30. Las entidades de las Naciones Unidas ofrecen cada vez más información sobre diferentes tipos de formación, ya sea continua, a petición de los interesados u obligatoria. Ejemplos de formación obligatoria para los nuevos funcionarios son los cursos “The Gender Journey: Thinking Outside the Box” del PNUD, “Introduction to Bank Operations” del Banco Mundial y el curso de formación en línea sobre las cuestiones de género elaborado por la CESPAP y dirigido a todo el personal. Según informaron, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la UNESCO, el UNFPA y la OMS ofrecen formación de carácter voluntario y a petición de los interesados. El ONU-Hábitat organizó cursos sistemáticos de formación para su personal sobre el terreno y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz elaboró normas y módulos de formación en cuestiones de género para facilitar la capacitación antes del despliegue al personal de mantenimiento de la paz civil y uniformado, e impartió cursos de formación continua y especializada, sobre el terreno y en la Sede, para todas las categorías de personal de mantenimiento de la paz. En 2009, más de 100 funcionarios de las Naciones Unidas de diferentes organismos recibieron formación sobre género en el marco de un programa relativo

a las cuestiones de género y la no discriminación del Centro Internacional de Formación de la OIT, a través de cursos abiertos impartidos en Turín (Italia) y de instrumentos en línea, como las auditorías de género para facilitadores, la presupuestación receptiva a las cuestiones de género y la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general.

31. Con objeto de aumentar el compromiso y la rendición de cuentas de los directivos superiores respecto de la incorporación de la perspectiva de género, algunas entidades han llevado a cabo programas de desarrollo de la capacidad dirigidos expresamente a ellos. Por ejemplo, en los programas de fomento del liderazgo y de dirección de nivel medio y superior del UNICEF se incorporó una perspectiva de género. También se abordó el papel de los directivos en el fomento de la igualdad entre los géneros en la cultura institucional del UNICEF. El PNUD y el ACNUR informaron de cursos de iniciación sobre la incorporación de las cuestiones de género para los coordinadores residentes y todo el personal, incluidos los directivos superiores.

32. También se informó de que se había recurrido a especialistas para ayudar a entender mejor la igualdad entre los géneros en el marco de las actividades encaminadas a aumentar la capacidad de los directivos superiores. Por ejemplo, la nueva Directora General de la UNESCO creó un Equipo de Trabajo sobre la prioridad Igualdad entre hombres y mujeres a fin de que le sugiriera ideas innovadoras para reducir la fractura entre política y práctica. Este Equipo de Trabajo presentó su informe final con recomendaciones a corto, mediano y largo plazo.

33. En algunas entidades se requiere una capacidad mínima de incorporación de la perspectiva de género para la selección y designación de directivos superiores. Por ejemplo, en recientes procesos de selección de directivos superiores en la UNCTAD, entre los criterios de evaluación se incluyeron competencias en materia de incorporación de las cuestiones de género y paridad entre los géneros. Asimismo, en el pacto del personal directivo para 2008-2009 y el pacto del Secretario General Adjunto de la UNCTAD para 2009-2010 se incluyó el logro previsto de incorporar las perspectivas de género en la labor de la organización.

34. Se ha informado de la existencia de programas de desarrollo de la capacidad sobre incorporación de la perspectiva de género en muchas esferas temáticas. Mientras que el PNUD ha elaborado módulos de formación sobre las cuestiones de género, el cambio climático y la prevención de crisis y la recuperación, el ONU-Hábitat se centró en las esferas de la ordenación territorial y el agua y el saneamiento. La FAO informó acerca de un programa de desarrollo de capacidad en la incorporación de las cuestiones de género en el sector agrícola, que se estaba elaborando con la participación y las aportaciones de todas sus divisiones y asociados sobre el terreno. La Comisión Económica para Europa incluyó conferencias sobre la incorporación de la perspectiva de género en su taller semestral para empresarias de Asia Central.

35. Varias entidades respaldaron el aumento de capacidad en los países asignando asesores técnicos sobre los derechos humanos de las mujeres en las entidades gubernamentales, facilitando los intercambios de experiencias para mejorar el aprendizaje entre los países y las regiones, preparando y facilitando la capacitación en esferas temáticas concretas, desde la perspectiva de los derechos humanos de la mujer, y elaborando y difundiendo material y manuales de formación para consolidar la experiencia adquirida en determinadas cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros y los derechos humanos de la mujer. Por ejemplo, en un curso de formación de dos días de duración celebrado en su oficina para el Iraq, la

UNESCO explicó el vínculo entre teoría y práctica en la incorporación generalizada de las cuestiones de género. En 2009, el UNIFEM apoyó los mecanismos nacionales a favor de la mujer de 55 países a fin de que lideraran, facilitaran, supervisaran y favorecieran la integración de la perspectiva de género en todos los ministerios gubernamentales y, en particular, respecto del desarrollo institucional, la capacitación, la investigación y la planificación, y para que fomentaran la capacidad de trabajar eficazmente con otros ministerios gubernamentales, la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales en la elaboración y aplicación de políticas nacionales de la mujer. El UNICEF y el UNIFEM emprendieron, con carácter experimental, una iniciativa de aprendizaje en la práctica sobre igualdad entre los géneros en Albania, Marruecos y Nepal, que a partir de 2010 podrán utilizar también otros equipos en los países. El INSTRAW, en colaboración con el Gobierno de la República Dominicana y el Banco Mundial, puso en marcha un proceso de elaboración de un programa de desarrollo de la capacidad en la incorporación de la perspectiva de género en los negocios y las empresas. El UNFPA y el UNIFEM organizaron cursos de capacitación sobre presupuestación con una perspectiva de género. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios informó de que, desde 2007, el Comité Permanente entre Organismos, a través de su programa de capacidad de reserva en cuestiones de género (GenCap), había desplegado a 38 asesores en 26 situaciones humanitarias. Según una evaluación realizada en 2009, había mejorado la asistencia humanitaria prestada por sectores o grupos temáticos.

36. Las entidades de las Naciones Unidas utilizaron en numerosas ocasiones los modernos medios de comunicación para mejorar la eficacia de los programas de aprendizaje. El sistema Gender-net del PNUD es un espacio virtual que permite al personal del Programa intercambiar experiencias y ofrece instrumentos y orientación entre las regiones. El "Wiki" de capacitación en cuestiones de género del INSTRAW, creado en 2009, es un centro de recursos en línea centralizado para instructores en cuestiones de género, universitarios, expertos y profesionales especializados en la incorporación de las cuestiones de género, la gestión y el desarrollo de conocimientos, así como para particulares y organizaciones en general en busca de oportunidades, recursos y financiación de programas de formación sobre las cuestiones de género. En 2009, el Instituto organizó diálogos virtuales sobre la incorporación de la perspectiva de género a fin de prestar asesoramiento e intercambiar información y experiencias sobre la forma de elaborar material de formación sobre género que favorezca el empoderamiento y la transformación. La ONUDI creó una plataforma de comunicación para la incorporación de la perspectiva de género en la Intranet de la organización que permitió a los funcionarios intercambiar conocimientos, información e instrumentos.

#### **IV. Iniciativas de colaboración encaminadas a incorporar eficazmente la perspectiva de género en la actividad general del sistema de las Naciones Unidas**

37. El sistema de las Naciones Unidas sigue fomentando las iniciativas de colaboración para garantizar la incorporación efectiva de las cuestiones de género en todas sus actividades. A través de sus equipos de tareas, la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros ha trabajado activamente para atraer en mayor medida la atención del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Asimismo, la Red ofrece

oportunidades de enriquecimiento mutuo e intercambio de información sobre las mejores prácticas y a menudo impulsa la colaboración con diversos asociados de la sociedad civil.

38. Los talleres bienales, organizados por la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros y la Red sobre la igualdad entre los géneros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, siguen constituyendo una oportunidad para examinar las cuestiones incipientes y mejorar el enfoque adoptado para la incorporación de la perspectiva de género. El taller de 2010, que organizó la ONUDI en Viena, estuvo dedicado al empoderamiento económico de la mujer, examinando a la vez la implicación de los países en el desarrollo y las múltiples facetas de la rendición de cuentas: mecanismos internacionales de rendición de cuentas, rendición de cuentas nacional y democrática y rendición mutua de cuentas.

39. La Red interinstitucional ha desempeñado también un papel fundamental en la promoción de la campaña UNiTE del Secretario General para poner fin a la violencia contra las mujeres, en particular en la definición de su marco de acción y estrategia de comunicación.

40. Varias entidades informaron de sus esfuerzos por intensificar la colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países y otros interesados nacionales para fomentar la igualdad entre los géneros. El programa conjunto del UNICEF y el UNFPA para la lucha contra la práctica de la mutilación genital/ablación femenina hizo posible una modalidad de trabajo directo entre las oficinas de nivel mundial, las oficinas en los países y los interesados nacionales en 12 países participantes. Por conducto del Equipo de Tareas interinstitucional sobre la violencia contra la mujer, el UNFPA prestó apoyo para la realización de un ejercicio de programación conjunta entre múltiples interesados de nueve países. El UNFPA, el UNICEF y el PNUD colaboraron en el marco del grupo temático de protección a fin de asegurar la prevención de la violencia de género en contextos humanitarios y la respuesta a ella. El PNUD es el organismo principal de la programación relativa al estado de derecho con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en apoyo del acceso de las mujeres a la justicia. En Cabo Verde, en el marco del programa conjunto Una ONU de las Naciones Unidas, la ONUDI colaboró con el UNIFEM para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la política de desarrollo del sector privado. El Grupo de Trabajo temático sobre igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer, con sede en Bangkok y copresidido por la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) y el UNIFEM, contribuyó de forma esencial a la incorporación de las cuestiones de género en el informe regional de Asia y el Pacífico 2009/10 titulado *Achieving the Millennium Development Goals in an Era of Global Uncertainty* y sus recomendaciones. El UNICEF participó activamente en el MANUD de Zimbabwe, colaborando en actividades para prevenir y controlar la violencia de género. El INSTRAW contribuyó al aumento sistemático de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género del equipo de las Naciones Unidas en la República Dominicana. La UNCTAD cooperó con los equipos de las Naciones Unidas en los cinco países: Bhután, Cabo Verde, Ecuador, Lesotho y Rwanda, en donde estaba realizando estudios nacionales sobre la incorporación de las cuestiones de género en la política comercial.

41. Otras entidades informaron del establecimiento de alianzas estratégicas y acuerdos sobre la igualdad entre los géneros con los equipos de las Naciones Unidas en los países. En 2009, el UNIFEM participó en 69 grupos temáticos sobre cuestiones de género, recabó más de 5,4 millones de dólares donados por los asociados de las Naciones Unidas para las cuestiones de igualdad entre los géneros y firmó 35 acuerdos de cooperación, entre ellos siete auditorías sobre las cuestiones de género en los siguientes países: Cabo Verde (realizada por el Centro Internacional de Formación de la OIT), Etiopía, Filipinas, Nigeria, Rwanda, Somalia, y la República Unida de Tanzania. En Nigeria, el objetivo de la auditoría participativa sobre las cuestiones de género, que fue coordinada por el UNIFEM y la OIT, fue promover el aprendizaje, a nivel individual e institucional, sobre la incorporación de perspectiva de género en las políticas, los programas y las estructuras, y evaluar en qué medida se habían institucionalizado las políticas de igualdad entre los géneros. El Centro Internacional de Formación de la OIT impartió formación en colaboración con el UNIFEM (Asociación entre la Comisión Europea y las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros para el desarrollo y la paz) y colaboró con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en un taller de capacitación de instructores dirigido a los coordinadores de las cuestiones de género.

## V. Lagunas y dificultades que subsisten

42. El sistema de las Naciones Unidas ha aumentado considerablemente sus actividades sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La mayoría de las entidades de las Naciones Unidas cuentan con políticas, estrategias y planes de acción en materia de igualdad entre los géneros, que incluyen cada vez más plazos para la consecución de sus objetivos e indicadores. Con todo, queda mucho por hacer para que la incorporación de la perspectiva de género sea sistemática en el sistema de las Naciones Unidas.

43. Al examinar la integración de la perspectiva de género ha quedado sistemáticamente de manifiesto que el término no se entiende de igual manera, pese a la definición contenida en la conclusión 1997/2 del Consejo Económico y Social. Además, es evidente que hay quienes consideran la incorporación de la perspectiva de género como un fin en sí mismo, cuando de hecho es un medio para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Esta confusión tiene la desafortunada consecuencia de impedir que se centre debidamente la atención en alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La estrategia actual de designar coordinadores y asesores sobre cuestiones de género, y de establecer equipos de tareas, hizo que se pensara que eran ellos los principales responsables de la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, los coordinadores suelen ser funcionarios de categoría inferior sin los recursos necesarios para hacer un seguimiento efectivo de las políticas adoptadas por las entidades ni influencia alguna en los directivos superiores.

44. Las entidades incluyen cada vez más la rendición de cuentas respecto de la incorporación de las perspectivas de género en los marcos institucionales generales de rendición de cuentas, los mecanismos de control, evaluación y supervisión y la valoración de la actuación profesional. Por otra parte, han avanzado notablemente en la definición de indicadores del rendimiento y parámetros para evaluar los progresos, las lagunas y las dificultades en la ejecución. El Plan de Acción para la

prioridad Igualdad entre hombres y mujeres de la UNESCO para 2008-2013 contiene medidas estratégicas, por sectores del programa y para la organización en su conjunto, sobre la igualdad entre los géneros, con sus correspondientes resultados esperados e indicadores de resultados. El Programa conjunto del UNICEF y el UNFPA para la lucha contra la práctica de la mutilación/ablación genital femenina y el fondo fiduciario para la salud materna incluía parámetros, metas e indicadores específicos para evaluar los progresos en materia de género. Estos progresos se supervisaron trimestralmente y fueron objeto de un examen anual de fin de año. Se elaboraron indicadores para medir los progresos en la integración de los problemas de las mujeres rurales en los proyectos de la FAO ejecutados en el marco de la iniciativa “Unidos en la acción”. Pese a estos avances prometedores, la falta de un instrumento común para comparar y evaluar los progresos en todo el sistema de las Naciones Unidas sigue siendo un grave contratiempo en la rendición de cuentas. La adopción de un conjunto común de normas mínimas que se aplique sistemáticamente para evaluar los resultados de las entidades facilitaría la función supervisora del Consejo Económico y Social en lo que respecta a la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

45. Entre las medidas adoptadas figuran también la definición de metodologías y directrices de evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en determinadas esferas temáticas de trabajo. La guía de recursos del PNUD sobre género y cambio climático (2009) fue un instrumento práctico para valorar y aumentar la capacidad de los responsables de la adopción de políticas y los profesionales para comprender los vínculos entre la igualdad de género y el cambio climático y para elaborar políticas y estrategias sobre el cambio climático con una perspectiva de género. Los directivos superiores del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno pidieron a las misiones de mantenimiento de la paz que incluyeran el fomento de la igualdad entre los géneros como objetivo estratégico del plan de la misión y que establecieran parámetros en relación con la incorporación de la perspectiva de género. Si bien son de encomiar estos avances en las distintas entidades, todavía queda por conseguir estos resultados a nivel de todo el sistema.

46. En todo el sistema de las Naciones Unidas se ha extendido progresivamente el acopio de datos desglosados por sexo para la elaboración, supervisión y evaluación de las políticas. El UNICEF, el UNFPA, la División para el Adelanto de la Mujer, el UNIFEM, la OIT, el Banco Mundial y la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas crearon “Gender Info 2010”, que es una base de datos mundial de estadísticas sobre las cuestiones de género e indicadores relativos a la población, las familias, la salud, la educación, el trabajo y la participación política. La base contiene más de 360.000 datos a nivel regional, nacional y subnacional. El UNFPA contribuyó a la realización de censos y a la incorporación de una perspectiva de género en las estadísticas, así como a la encuesta sobre salud y demografía y otras encuestas nacionales. El estudio de las Naciones Unidas sobre el gobierno electrónico, realizado por la División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, dedicó una sección al género y el gobierno electrónico. Este instrumento sirvió para evaluar las dificultades y oportunidades que tiene ante sí la administración pública para lograr la igualdad entre los géneros y los Objetivos de Desarrollo del Milenio a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Si bien los Objetivos de Desarrollo del Milenio, con sus metas e

indicadores mensurables, han propiciado el acopio de datos desglosados por sexo con importantes progresos en diferentes ámbitos, como el empleo y la educación, en otras esferas sigue sin disponerse de datos fiables y comparables en el tiempo, por ejemplo, sobre la pobreza y la violencia contra las mujeres. Se trata este de un aspecto que requiere mayor atención.

47. Se han redoblado los esfuerzos para mejorar las metodologías y los instrumentos de evaluación de los efectos de las iniciativas de formación y desarrollo de capacidad en la incorporación de una perspectiva de género. El INSTRAW elaboró una metodología para identificar y evaluar mejores prácticas mediante un cuestionario, entrevistas personales y evaluaciones independientes. El UNICEF, la ONUDI, el Banco Mundial y el UNFPA valoraron sus programas de formación a través de evaluaciones oficiales en la materia. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz informó de la puesta en marcha con carácter experimental de un sistema electrónico de gestión de la formación que permitiría reunir datos y hacer un seguimiento de los diferentes cursos de formación sobre cuestiones de género impartidos en las misiones de mantenimiento de la paz, así como del número y la categoría de los funcionarios que participaran en ellos. Estos datos cualitativos se recabarían trimestralmente para analizar las pautas y tendencias en la accesibilidad a los programas de formación y sus efectos. Otras entidades como la OIT y el UNICEF comunicaron que habían llevado a cabo evaluaciones oficiales de la formación, auditorías de género y misiones para evaluar los resultados y efectos de las actividades para fortalecer la capacidad y la formación sobre la incorporación de la perspectiva de género. Mientras que la UNESCO aplicó con carácter experimental el modelo basado en un “rendimiento de la inversión”, el PNUD se sirvió de cuestionarios y estudios para evaluar las necesidades de fomento de la capacidad de su personal, incluidas las necesidades de aprendizaje y las limitaciones para incorporar la perspectiva de género en las oficinas en los países. No obstante, estas buenas prácticas todavía tienen que generalizarse en el conjunto del sistema las Naciones Unidas.

48. Pese a que se ha reconocido ampliamente la necesidad de aumentar los recursos humanos y financieros para mejorar la integración efectiva de las perspectivas de género en todas las esferas de actividad de las entidades, ambos tipos de recursos siguen siendo escasos. Si bien algunas entidades han destinado fondos de sus presupuestos ordinarios a esta cuestión, otras no disponen de recursos financieros, específicos para las actividades de igualdad entre los géneros o los recursos disponibles son escasos. Algunas entidades han recurrido en grado sumo a los recursos extrapresupuestarios para llevar a cabo los programas sobre género. La falta de financiación adecuada, previsible y sostenida sigue siendo un gran obstáculo para potenciar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

49. Aunque el equilibrio entre los géneros es un aspecto diferenciado de la incorporación de la perspectiva de género, cada vez se reconoce más que la participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones hace que se preste mayor atención a la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, los progresos en la representación de la mujer han sido muy escasos en la mayoría de las organizaciones, especialmente en los niveles superiores.

50. Aunque algunas entidades han establecido cursos obligatorios y periódicos de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género para el personal, en la mayoría de los casos la formación sigue teniendo carácter voluntario y respondiendo

a necesidades concretas. Unas cuantas entidades disponen de planes de acción para el desarrollo de capacidad, con los recursos necesarios para aplicarlos y evaluar sus resultados. Pero, en muchos casos, el tiempo de formación dedicado al desarrollo de capacidad se reduce a uno o dos días. Quizá una capacitación más programática en las cuestiones de género permitiría inculcar mejor las competencias necesarias para una incorporación efectiva de la perspectiva de género.

51. En suma, de la información recabada se desprende claramente que las entidades están aplicando la estrategia de incorporación de la perspectiva de género fundamentalmente de manera individual. Aparte de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, que, como su nombre indica, es una red dispersa y sin autoridad, no existe actualmente en el sistema de las Naciones Unidas una sola entidad catalizadora en este ámbito. En consecuencia, las iniciativas no son siempre coherentes y podrían dar lugar a duplicaciones. La iniciativa de la Red interinstitucional encaminada a crear un programa de desarrollo de capacidad en materia de género para todo el sistema es un avance. Cabe esperar que, una vez establecida esa entidad general integral para las cuestiones de género, aporte el liderazgo fundamental para colmar esas lagunas.

## **VI. Conclusiones y recomendaciones**

52. **A partir de lo que precede, es evidente que ha habido un compromiso mayor por parte de las entidades de las Naciones Unidas para aplicar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género como medio para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Se han elaborado políticas y las investigaciones sobre las cuestiones de género en diferentes ámbitos se han enriquecido con el acopio de datos desglosados por sexo y la utilización de indicadores específicos de género. Se han hecho esfuerzos concertados para incorporar una perspectiva de género en la formulación, supervisión y evaluación de políticas. Algunas entidades han establecido también mecanismos institucionales, como coordinadores y auditorías de género e iniciativas de desarrollo de capacidad, para apoyar la incorporación de dicha perspectiva.**

53. **Sin embargo, queda mucho más por hacer para que las cuestiones de género se incorporen sistemáticamente en todo el sistema de las Naciones Unidas. El concepto de incorporación de la perspectiva de género no se entiende fácilmente y la relación entre este concepto y el logro de la igualdad entre los géneros sigue siendo difusa. Mientras que algunas entidades han prestado apoyo al desarrollo de capacidad, entre otras cosas mediante formación sobre las cuestiones de género, en otras muchas la escasez de fondos limita sus repercusiones. Las posibilidades de supervisar y evaluar la incorporación de la perspectiva de género se ven truncadas por la falta de indicadores de resultados y parámetros para evaluar los progresos, las lagunas y las dificultades de aplicación.**

54. **La lentitud en la creación de un instrumento común para evaluar los progresos, las lagunas y las dificultades sigue siendo un lastre para la rendición de cuentas, por cuanto dificulta la comparación y evaluación de los progresos en todo el sistema.**

55. Pese a que se ha reconocido ampliamente la necesidad de aumentar los recursos humanos y financieros para potenciar la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las esferas de actividad de las Naciones Unidas, los recursos siguen siendo limitados.

56. A pesar de la cantidad y el valor de la información distribuida por diversas entidades de las Naciones Unidas y las organizaciones no gubernamentales a través de Internet, las redes electrónicas de conocimientos y otros medios, la información de que se dispone sobre la formación para la incorporación de la perspectiva de género suele ser asistemática y fragmentaria, y se halla en gran medida dispersa en las diferentes entidades de las Naciones Unidas.

57. Con el fin de seguir aplicando la resolución 2009/12 del Consejo Económico y Social y otras resoluciones pertinentes, el Consejo quizá desee alentar a las entidades a que:

a) Se esfuercen por definir de forma más clara y operacional la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general, a fin de acabar con la confusión imperante en la actualidad;

b) Mejoren la coordinación, la rendición de cuentas, la eficiencia y la eficacia en el sistema de las Naciones Unidas, incluida su capacidad para apoyar a los Estados Miembros en la aplicación de políticas nacionales para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres;

c) Velen por que los directivos, en particular los de nivel medio y superior, ofrezcan el liderazgo y el apoyo necesarios para impulsar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, entre otras cosas, favoreciendo la concienciación, el compromiso y el desarrollo de capacidad entre su personal;

d) Creen marcos para rendir cuentas respecto de la incorporación de la perspectiva de género, o refuercen los existentes, de forma coherente, sistemática, coordinada y consecuente;

e) Utilicen y refuercen la gestión basada en los resultados, entre otras cosas, estableciendo indicadores claros y cuantificables y protocolos de medición comunes para el sistema, y recopilando datos fiables y de calidad, incluidos datos de referencia desglosados por sexo;

f) Velen por la incorporación sistemática de una perspectiva de género en todos los mecanismos operacionales, en particular los Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros marcos semejantes;

g) Aumenten, de forma previsible y sostenida, los recursos financieros para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general, en particular los procedentes de presupuestos ordinarios o básicos, a fin de conseguir los objetivos institucionales de igualdad entre los géneros;

h) Mejoren la atención prestada a las perspectivas de género en los planes de mediano plazo, los presupuestos por programas y los marcos de financiación multianuales;

i) Sigam reforzando la supervisión de la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género y la presentación de informes y la evaluación de los progresos al respecto, así como la detección de las lagunas mediante métodos e indicadores comunes elaborados en colaboración, a fin de medir los progresos realizados en el conjunto del sistema;

j) Intensifiquen la colaboración interinstitucional respecto de la incorporación de la perspectiva de género y el aumento de capacidad, en particular en formación específica para cada sector y categoría, a fin de acelerar la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer;

k) Utilicen las instituciones de formación existentes, especialmente la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, para ayudar a las entidades a elaborar y aplicar módulos e instrumentos de formación unificados para la incorporación de la perspectiva de género;

l) Aumenten la capacidad sobre el terreno para ayudar a los Estados Miembros a recopilar y analizar información sensible a consideraciones de género y datos desglosados por sexo y edad, así como el establecimiento de presupuestos que tengan en cuenta esta perspectiva;

m) Elaboren mecanismos institucionales efectivos para forjar alianzas más sólidas con los principales interesados, como la sociedad civil y el sector privado.

---