



# Asamblea General Consejo Económico y Social

Distr. general  
31 de enero de 2005  
Español  
Original: inglés

**Asamblea General**  
**Sexagésimo período de sesiones**

**Consejo Económico y Social**  
**Período de sesiones sustantivo de 2005**  
5 a 29 de julio de 2005  
Tema \_\_ del programa provisional\*  
**Cuestiones sociales y de derechos humanos:**  
**adelanto de la mujer**

## **Carta de fecha 23 de noviembre de 2004 dirigida al Secretario General por los Representantes Permanentes del Canadá, Eslovenia, Jordania, México y el Níger ante las Naciones Unidas**

El Comité Consultivo del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), en su 44º período de sesiones, celebrado en Nueva York los días 15 y 16 de marzo de 2004, pidió que se creara un grupo asesor encargado de hacer una evaluación independiente de la situación actual del Fondo y de su papel y estructura futuros en el sistema de las Naciones Unidas. De esa manera, el Comité Consultivo procuraba obtener asesoramiento sobre la forma en que el UNIFEM, en el contexto del examen decenal de la Plataforma de Acción de Beijing y el examen quinquenal de los resultados de la Cumbre del Milenio, podría actuar mejor dentro del sistema de las Naciones Unidas con miras a la potenciación de la mujer y la igualdad de género. El Grupo Asesor, encabezado por la Dra. Nafis Sadik, presentó su informe al Comité Consultivo en diciembre de 2004 (véase el anexo).

Los Representantes Permanentes infrascritos, miembros del Comité Consultivo, desean hacer llegar la evaluación a todos los Estados Miembros y piden que la presente carta y su anexo se distribuyan como documento de la Asamblea General, en relación con el tema 54 del programa, "Fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas", y del Consejo Económico y Social, en relación con el tema titulado "Cuestiones sociales y de derechos humanos: adelanto de la mujer".

*(Firmado)* Zeid Ra'ad Zeid **Al-Hussein**  
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario  
Representante Permanente del Reino Hashemita de Jordania  
ante las Naciones Unidas  
Presidente del Comité Consultivo del UNIFEM

\* Se distribuirá con la signatura E/2005/100.

(*Firmado*) Enrique **Berruga**  
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario  
Representante Permanente de México ante las Naciones Unidas

(*Firmado*) Roman **Kirn**  
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario  
Representante Permanente de la República  
de Eslovenia ante las Naciones Unidas

(*Firmado*) Ousmane **Moutari**  
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario  
Representante Permanente del Níger ante las Naciones Unidas

(*Firmado*) Allan **Rock**  
Embajador Extraordinario y Plenipotenciario  
Representante Permanente del Canadá ante las Naciones Unidas

**Anexo a la carta de fecha 23 de noviembre de 2004 dirigida al Secretario General por los Representantes Permanentes del Canadá, Eslovenia, Jordania, México y el Níger ante las Naciones Unidas**

**Evaluación de la organización del UNIFEM:  
pasado, presente y futuro**

Presentada al  
Comité Consultivo del UNIFEM

por

**el Grupo Asesor del Comité Consultivo**

Dra. Nafis Sadik, Presidenta

Sr. Roberto Bissio

Prof. Sir Richard Jolly

Excma. Sra. Inonge Mbikusita-Lewanika

Dra. Margaret Snyder

1° de diciembre de 2004

## **Agradecimientos**

El presente informe se elaboró como parte de un proceso consultivo que contó con la participación de muchas personas y organizaciones dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. El Grupo Asesor proporcionó orientación y supervisión con la asistencia de dos consultores, Sarah Murison y Ellen Sprenger, y el apoyo de Jeehan Abdul Ghaffar para la investigación de los antecedentes.

El Comité Consultivo del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) expresa su profundo agradecimiento a los miembros del Grupo Asesor por su visión y su constante asesoramiento. El Presidente del Grupo Asesor ha proporcionado una dirección sólida y los miembros han mostrado una generosa e inagotable disposición a compartir su vasta experiencia. Los consultores trabajaron incansablemente en la búsqueda de documentos, la celebración de entrevistas y consultas y la elaboración de muchos borradores en respuesta a la información que les fuimos proporcionando.

## **Nota**

Dadas las limitaciones de tiempo y recursos, la evaluación se emprendió fundamentalmente como un estudio teórico, partiendo de las evaluaciones y valoraciones hechas recientemente para la elaboración del marco de financiación plurianual 2004-2007 del UNIFEM, que incluyó entrevistas extensas con todas las partes. Las nuevas ideas, surgidas fundamentalmente de las consultas entre el Grupo Asesor y el Comité Consultivo del UNIFEM, se han consolidado y presentado en el presente informe en forma de documento de debate que representa un primer paso en una nueva colaboración con quienes brindaron su aportación en las deliberaciones anteriores.

## Índice

	<i>Página</i>
Introducción. . . . .	6
Sección 1 – Oportunidades y problemas con que se tropieza para lograr la igualdad de género. . . . .	7
Sección 2 – Panorama general de la situación actual del UNIFEM . . . . .	10
2.1 Mandato y estructura del UNIFEM: 1976 a 1984 . . . . .	10
2.2 Función ampliada, estructura y programa: desde 1984 hasta la fecha . . . . .	11
2.2.1 Evolución de la función del UNIFEM. . . . .	11
2.2.2 Evolución de la estructura y el programa del UNIFEM. . . . .	13
2.3 Problemas: ambigüedad en cuanto a autonomía/autoridad, jerarquía y recursos. . . . .	14
2.3.1 Autonomía/autoridad y la estrecha asociación con el PNUD . . . . .	14
2.3.2 Jerarquía del UNIFEM dentro del sistema de las Naciones Unidas . . . . .	16
2.3.3 Evolución de los recursos del UNIFEM . . . . .	17
2.4 Otros problemas: ambigüedad en las relaciones con la estructura de la igualdad de género y con los principales grupos interesados. . . . .	19
2.4.1 Relaciones con la estructura de las Naciones Unidas de la igualdad de género . . . . .	19
2.4.2 Relaciones con los principales grupos interesados. . . . .	20
Sección 3 – Opciones para encarar los problemas . . . . .	22
3.1 Distintas posibilidades . . . . .	22
3.2 Propuestas para fortalecer el UNIFEM . . . . .	23
 Anexos	
1. Evolución del mandato del UNIFEM (resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Ejecutiva). . . . .	28
2. Aumento de los recursos del UNIFEM por país, 1990-2003 . . . . .	32

## Introducción

1. El año próximo —2005— ofrece excelentes oportunidades para promover la adhesión y la acción en torno a la igualdad de género y la potenciación de la mujer. Entre las consultas de alto nivel que se celebrarán en 2005 cabe mencionar el examen decenal de la Plataforma de Acción de Beijing, el examen quinquenal de la Declaración del Milenio y el examen decenal del Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague. En los últimos 30 años, los defensores de la igualdad de género han utilizado esos foros de reflexión y planificación futura a nivel mundial para fomentar la conciencia, el compromiso y la acción en favor de los derechos de la mujer, y 2005 ofrece otra oportunidad decisiva.

2. Con esa idea, el Comité Consultivo del UNIFEM, en su 44° período de sesiones de 2004, pidió que se hiciera una “evaluación independiente de la situación actual del Fondo, su función y su estructura en el sistema de las Naciones Unidas”. El propósito de la evaluación es ayudar al Comité Consultivo a examinar diferentes opciones con miras a maximizar la capacidad del Fondo para cumplir su mandato.

3. El Comité Consultivo está integrado por cinco Estados Miembros designados por el Presidente de la Asamblea General —un miembro de cada uno de los grupos regionales— con un mandato de tres años. El Comité Consultivo asesora al Administrador sobre todas las cuestiones que afectan las actividades del Fondo, incluida la aplicación de los criterios establecidos por la Asamblea General sobre la utilización del Fondo (resolución 39/125 de la Asamblea General).

4. Al solicitar la evaluación, el Comité Consultivo tuvo en cuenta que la función del UNIFEM se había ampliado considerablemente desde su creación. El Comité Consultivo reconoció el papel ampliado previsto para el UNIFEM en la Plataforma de Acción de Beijing, las resoluciones sucesivas de la Asamblea General (como la resolución 54/136, de 2000, en que pidió al Fondo que prosiguiera sus esfuerzos para incorporar una perspectiva de género en las actividades operacionales de las Naciones Unidas y apoyar el sistema de coordinadores residentes), así como las decisiones de la Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (véase el anexo 1). El Comité Consultivo también reconoció el papel ampliado del UNIFEM mencionado en la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad y en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, incluidos los objetivos de desarrollo del Milenio.

5. El Comité Consultivo designó a un Grupo Asesor integrado por expertos con variada experiencia en los planos profesional, geográfico e institucional para que supervisara la evaluación.

Los miembros del Grupo Asesor son:

Dra. Nafis Sadik (Presidenta, Miembro del Grupo Asesor de alto nivel del Secretario General; ex Directora Ejecutiva del UNFPA)

Sr. Roberto Bissio (Director de Social Watch y Director del Instituto del Tercer Mundo)

Profesor Sir Richard Jolly (Coordinador Conjunto del Proyecto de Historia de las Naciones Unidas, ex Asesor Especial del Administrador del PNUD y para el Informe sobre el Desarrollo Humano, y ex Director Ejecutivo Adjunto del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF))

Excma. Sra. Inonge Mbikusita-Lewanika (Embajadora de Zambia en los Estados Unidos), y

Dra. Margaret Snyder (primera Directora Ejecutiva del UNIFEM)

6. Aunque en los últimos 30 años se ha avanzado significativamente en cuanto a fomentar la voluntad política en favor de la igualdad de género, los resultados no han estado a la altura de las expectativas.

7. El UNIFEM, gracias a su posición y mandato excepcionales dentro del sistema multilateral, está en condiciones óptimas para obtener resultados tangibles. Sin embargo, su gestión se ve obstaculizada por un conjunto de limitaciones que suelen afectar la labor de las entidades y las personas encargadas de brindar apoyo técnico en favor de la igualdad de género, como: a) jerarquía inadecuada; b) autoridad ambigua, y c) recursos insuficientes.

8. Para demostrarlo, el informe se ha dividido en tres secciones principales:

- En la **sección 1** se analizan brevemente las principales influencias contextuales sobre la capacidad del UNIFEM para cumplir su mandato y su función ampliada.
- En la **sección 2** se examina la evolución del papel, la estructura y el programa del UNIFEM y la correspondiente serie de oportunidades y problemas que han surgido, incluidas las relaciones del UNIFEM con los Estados Miembros, con organizaciones de las Naciones Unidas y con redes de mujeres.
- En la **sección 3** se ofrecen diferentes opciones encaminadas a fortalecer el UNIFEM y se proponen formas concretas de lograrlo en un plazo previsto. Se destacan posibles cambios de bajo costo o sin costo que podrían dar resultados tangibles a corto plazo, así como la necesidad de mayores inversiones a largo plazo.

### **Sección 1 – Oportunidades y problemas con que se tropieza para lograr la igualdad de género**

9. En esta sección se presentan tres oportunidades y las deficiencias conexas que sirven de marco a la labor actual del UNIFEM en apoyo de la igualdad de género.

*Un estudio realizado por el UNIFEM y el PNUD en 2002 reveló que en las Naciones Unidas y los bancos multilaterales de desarrollo había casi 1.300 personas cuyo mandato incluía la igualdad de género. De ellas, casi 1.000 eran coordinadores de cuestiones de género. Como se demostró en un estudio realizado por el UNFPA en 2001, la mayoría de los coordinadores de cuestiones de género son relativamente jóvenes, carecen de conocimientos técnicos y no tienen acceso al personal directivo. También suelen encargarse de las cuestiones de género como una de muchas otras tareas.*

#### **Oportunidad: Consenso global sobre la igualdad de género. Problema: limitaciones en relación con el apoyo técnico**

10. Hace 30 años habría sido imposible imaginar el actual marco normativo en apoyo de la igualdad de género. La Plataforma de Acción de Beijing, la resolución

1325 (2000) del Consejo de Seguridad, los objetivos de desarrollo del Milenio<sup>1</sup> y un conjunto de convenios y convenciones regionales comprometen a los países a aplicar un programa de cambio más trascendental. A nivel nacional, los 178 países que han ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer tienen la obligación de ajustar sus leyes y políticas a fin de que se respeten los derechos humanos de la mujer.

11. Esos cambios normativos y conceptuales han dado lugar a respuestas concretas en la política y la práctica de los países, lo que ha aumentado significativamente la demanda de conocimientos técnicos. Ahora bien, como ha quedado demostrado en múltiples exámenes —incluido el período de sesiones sustantivo más reciente del Consejo Económico y Social, celebrado en julio de 2004— el nivel de ejecución no está a la altura del compromiso contraído.

12. Un factor de peso es lo escaso de la autoridad, la jerarquía y los recursos invertidos en las instituciones y personas designadas para fomentar la capacidad y el nivel de responsabilidad necesarios para efectuar los cambios normativos. Aunque esto también ocurre a nivel de los países, el presente informe se refiere concretamente a la “estructura de igualdad de género” dentro del sistema de las Naciones Unidas<sup>2</sup>. Se observa una clara tendencia a crear mecanismos marginados que luego se encuentran muy limitados y no pueden cumplir correctamente sus funciones. La situación del UNIFEM, como miembro institucional de la estructura, refleja en gran parte este dilema más general.

**Oportunidad: Simplificación y armonización. Problema: insuficiencia de recursos**

13. La comunidad de asistencia para el desarrollo, incluidos los bancos de desarrollo, está utilizando un conjunto de mecanismos relativamente nuevos para aumentar la coordinación, como los objetivos de desarrollo del Milenio, los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, el sistema de evaluación común para los países, los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo y el procedimiento de llamamientos unificados. La introducción de esos mecanismos, junto con los procesos complementarios a nivel de los países, ofrece oportunidades para obtener logros concretos en la esfera de la igualdad de género.

---

<sup>1</sup> Aunque el objetivo de desarrollo 3 del Milenio es el único objetivo específico sobre igualdad de género, en la Declaración del Milenio también se decidió promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible (resolución 55/2 de la Asamblea General, pág. 6); y el Proyecto del Milenio concluye que no se puede lograr ninguno de los objetivos si no se presta atención a las dimensiones de la igualdad de género (Grupo de tareas 3, Informe provisional sobre igualdad de género, febrero de 2004).

<sup>2</sup> La estructura de igualdad de género de las Naciones Unidas incluye: la Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, la División para el Adelanto de la Mujer, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), el UNIFEM, las dependencias de género de la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas, coordinadores de las cuestiones de género, y grupos temáticos en materia de género (a nivel de los países). Aunque no forma parte directamente de la estructura, pero con un importante papel que desempeñar, cabe mencionar también la red de especialistas en materia de equidad de empleo, que incluye el equilibrio de género y la equidad de género en la esfera de la gestión de los recursos humanos.

14. Sin embargo, esos mecanismos se basan en procesos de consultas intensas en que las entidades más grandes y con más recursos son las que ejercen mayor influencia. La mayoría de las entidades encargadas de fomentar la igualdad de género carecen de los recursos humanos y financieros necesarios para participar en la tarea de hacer análisis relacionados con el género de una manera acorde a las necesidades. Además, los mecanismos de coordinación por lo general son impulsados por un comité ejecutivo de categoría superior, pero no suele haber un director o representante de igualdad de género con jerarquía suficiente para participar a ese nivel.

15. Numerosos exámenes han demostrado que, en general, en los procesos de coordinación se presta insuficiente atención a la igualdad de género (Zuckerman 2002, UNICEF sin fecha; Mondesire 2002). Esos mecanismos han incrementado significativamente la demanda de apoyo técnico del UNIFEM en todo el sistema, pero el Fondo no cuenta con recursos ni personal para prestar ese tipo de asistencia a todos los equipos de las Naciones Unidas en los países.

**Oportunidad: Amplio apoyo a la potenciación de la mujer, los derechos humanos de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género como estrategias fundamentales. Problema: Confusión conceptual en torno a cómo y dónde aplicar esas estrategias**

16. En los 30 años últimos, la labor en favor de la igualdad de género se ha profesionalizado como esfera concreta de trabajo especializado sobre los derechos humanos de la mujer, la potenciación de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género. Se han elaborado múltiples enfoques académicos y profesionales.

17. La incorporación de la perspectiva de género, aunque sólida en su fundamento metodológico, con demasiada frecuencia se ha aplicado de tal manera que los compromisos con la igualdad de género quedan marginados o invisibles. En muchos casos se confunde la incorporación de la perspectiva de género con el equilibrio entre los géneros (igual número de hombres y mujeres). En otros casos se aduce que la incorporación de la perspectiva de género es la razón por la cual los programas que promueven la igualdad de género no necesitan recibir fondos o personal (es decir, como se ha “incorporado” la perspectiva de género, ya no se necesitan inversiones para promover la igualdad).

18. La experiencia del sistema de las Naciones Unidas ha demostrado que la incorporación de la perspectiva de género funciona mejor cuando se emplea conjuntamente con programas concretos encaminados a fomentar la participación e influencia de la mujer. No obstante, dar prioridad a la incorporación de la perspectiva de género podría hacer disminuir el apoyo concreto a organizaciones y grupos de mujeres (por ejemplo, los activos en la potenciación de la mujer).

#### **Analogía sobre la incorporación**

*Tenemos que vincular la necesidad de adquirir experiencia en materia de igualdad de género con la necesidad de conocimientos especializados en tecnología de la información. Hace 20 años, cada departamento de nuestra organización tenía tal vez una computadora para cada 20 personas. Cuando alguien necesitaba usar una computadora, se levantaba de su escritorio, iba a la computadora y hacía lo que tenía que hacer. En esa época, había un técnico en toda la organización que se encargaba de resolver cualquier problema de computación.*

*Ahora, 20 años después, todos los funcionarios tienen una computadora en su escritorio. Las computadoras se han 'incorporado'. ¿Acaso significa eso que ya no necesitamos al par de técnicos que había antes? ¡Todo lo contrario! Ahora necesitamos departamentos técnicos con diferentes tipos de especialización. Necesitamos a los que pueden resolver los problemas inmediatamente, y a los que se encargan de trazar estrategias de largo alcance teniendo en cuenta el rumbo que seguirá la tecnología y qué tipo de conocimientos especializados y políticas requerirá la organización para maximizar su utilización. Lo mismo debería aplicarse a los conocimientos especializados en materia de igualdad de género. Tomado (parafraseado) de Diana Rivington, Consejera de la Misión Permanente del Canadá ante las Naciones Unidas y miembro del Comité Consultivo del UNIFEM, julio de 2004*

## **Sección 2 – Panorama general de la situación actual del UNIFEM**

*“Para mi es evidente que el UNIFEM es el paralelo institucional de la situación de la mujer en todo el mundo. Es la metáfora perfecta.”* Su Alteza Real el Príncipe Zaid Ra'ad Zeid Al-Husseini, Embajador Extraordinario y Plenipotenciario, Representante Permanente del Reino Hashemita de Jordania ante las Naciones Unidas, y Presidente del Comité Consultivo del UNIFEM

### **2.1 Mandato y estructura del UNIFEM: 1976 a 1984**

19. En 1976, la Asamblea General estableció el UNIFEM como Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas, inmediatamente después de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en México, D.F. en 1975. Inicialmente se había creado para que funcionara durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, 1975-1985.

*“Decide que las actividades del Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer continúen mediante el establecimiento de una **entidad separada y de identidad propia en asociación autónoma** con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la cual desempeñará una **función innovadora y catalizadora** en relación con el **sistema general de las Naciones Unidas de cooperación para el desarrollo.**”* (Resolución 39/125 de la Asamblea General, párr. 1 *(sin subrayar en el original)*)

20. Con arreglo a la resolución 39/125, titulada *Disposiciones para la administración futura del Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer*, de 1984 (véase el anexo 1), se estableció el UNIFEM como entidad separada y de identidad propia en asociación autónoma con el PNUD con el mandato de:

- Servir como catalizador con el objetivo de lograr la participación apropiada de la mujer en las actividades principales de desarrollo.
- Apoyar las actividades innovadoras y experimentales que beneficien a la mujer y estén en consonancia con las prioridades nacionales y regionales.
- Apoyar al sistema de las Naciones Unidas en general a fin de aumentar su eficacia para fortalecer la potenciación de la mujer.

*Los delegados tomaron la historia del UNFPA como modelo para el UNIFEM: se creó como Fondo Fiduciario en las Naciones Unidas, que posteriormente se asoció al PNUD y por último se convirtió en un fondo autónomo en gran escala.* Transforming Development, Margaret Snyder, 1995, pág. 69

21. En el anexo de la resolución se estipula que los recursos del UNIFEM “se utilizarán como complemento y no como sucedáneo de las funciones encomendadas a otros órganos y organizaciones de las Naciones Unidas, incluido el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo” (resolución 39/125 de la Asamblea General, anexo 1, párr. 9).

22. En el anexo también se especifica claramente la relación con el PNUD: “*El Administrador delegará la gestión del Fondo y su administración, incluida la responsabilidad de la movilización de recursos, en el Director, quien estará facultado para ocuparse de todas las cuestiones relacionadas con el mandato del Fondo y rendirá cuentas directamente al Administrador*”. Esa delegación abarca todas las funciones del Fondo.

## **2.2 Función ampliada, estructura y programa: desde 1984 hasta la fecha**

23. La función del UNIFEM se ha ampliado desde 1984, en parte mediante resoluciones sucesivas de la Asamblea General y decisiones de la Junta Ejecutiva del PNUD y el UNFPA que han ampliado y profundizado su mandato original, así como por conducto de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, que ha generado una mayor demanda de los Estados Miembros y el sistema de las Naciones Unidas<sup>3</sup>.

*“El UNIFEM necesita mayor visibilidad, un lugar más alto dentro del sistema de las Naciones Unidas y más autoridad. Puede desempeñar una función que coadyuve a una mayor armonización. Si se le otorga el mandato, los recursos llegarán.”* Excmo. Sr. Ousmane Moutari, Embajador Extraordinario y Plenipotenciario, Representante Permanente del Níger ante las Naciones Unidas, y miembro del Comité Consultivo del UNIFEM

### **2.2.1 Evolución de la función del UNIFEM**

#### **El período de transición, 1984 a 1996**

24. Durante este período, el UNIFEM pasó de hacer hincapié en el apoyo directo a las mujeres, fundamentalmente en las zonas rurales y en especial en las actividades productivas y los fondos rotatorios de préstamos, hacia las esferas del desarrollo humano y los derechos humanos, destacando cada vez más la labor normativa y de promoción. El ritmo de los cambios fue acelerado debido, en parte, a la rápida sucesión de conferencias mundiales, especialmente la Conferencia de Beijing, y como respuesta ante las actividades y los intereses más amplios de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de mujeres.

---

<sup>3</sup> Para más información véase el anexo 1: “Evolución del mandato del UNIFEM (resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Ejecutiva)”.

### **El período de reforma de las Naciones Unidas, desde 1997 hasta la fecha**

25. El proceso de reforma de las Naciones Unidas, los objetivos de desarrollo del Milenio y la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, además de un conjunto de memorandos de entendimiento, hicieron que el UNIFEM participara en una gran diversidad de tareas de promoción, campañas y actividades de coordinación. El UNIFEM fortaleció su función de enlace y coordinación y logró que el sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales trabajaran en colaboración, al tiempo que, con muchas entidades de cooperación para el desarrollo, tendía cada vez más hacia el campo del asesoramiento y el diálogo en materia de política.

*En la Plataforma de Acción de Beijing (1995) se afirma que el UNIFEM tiene el mandato de aumentar las opciones y oportunidades para la potenciación económica y política de la mujer, y que la Plataforma de Acción proporciona un marco para su plan de trabajo. En la Plataforma se prevé una importante función para el UNIFEM en cuanto a fomentar la “potenciación del papel de la mujer y el diálogo político multilateral sobre el tema”, y se señala que es preciso que se pongan a disposición del UNIFEM recursos suficientes para que pueda cumplir sus funciones (párr. 335).*

26. En 1998, la Junta Ejecutiva del PNUD/UNFPA amplió el alcance geográfico del UNIFEM para desarrollar sus actividades en los antiguos Estados de Europa oriental y la Comunidad de Estados Independientes (CEI) (DP/1998/2). En 2000, la Asamblea General definió la contribución del UNIFEM a la reforma del Secretario General y los procesos del sistema de evaluación común de los países y los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo y respaldó la labor del UNIFEM en torno a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “incluso reforzando la cooperación entre los gobiernos y la sociedad civil, especialmente, las organizaciones de mujeres” (resolución 54/136 de la Asamblea General)<sup>4</sup>.

27. En 2002, la Asamblea General añadió al UNIFEM nuevas esferas de trabajo: el VIH/SIDA; la consolidación de mecanismos para ampliar la rendición de cuentas en materia de igualdad entre los géneros, como los análisis presupuestarios que tengan en cuenta las cuestiones de género, y especial hincapié en el trabajo en África. Ese mismo año, la Junta Ejecutiva del PNUD/UNFPA alentó al UNIFEM a que trabajara con el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM) a fin de “garantizar que los aspectos relacionados con el género de todos los objetivos de desarrollo internacionales” se incorporaran en los objetivos de desarrollo del Milenio y las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas. En 2002 y 2004, la Junta Ejecutiva exhortó a una mayor asociación y cooperación entre el UNIFEM y el PNUD.

---

<sup>4</sup> En 1996, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer había afirmado que “el UNIFEM tiene la posibilidad excepcional de promover los derechos humanos de la mujer al ser para la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer lo que el UNICEF ha sido para la Convención sobre los Derechos del Niño”. Ivanka Corti, Presidenta del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1993 a 1996.

## 2.2.2 Evolución de la estructura y el programa del UNIFEM

28. El programa y la estructura interna del UNIFEM han evolucionado en respuesta a la mayor demanda de sus servicios de promoción y orientación técnica por parte de los Estados Miembros, organismos afines y la sociedad civil.

### Estructura

29. El UNIFEM ha adoptado una estructura de matriz y mecanismos innovadores y eficaces en función de los costos que le permite ampliar su capacidad operativa y de respuesta en los países en que se ejecutan programas. Gracias a una mejor coordinación y financiación y al establecimiento de diversas asociaciones, la labor del UNIFEM en los países ha evolucionado en tres tipos diferentes de presencia, a saber:

- **Quince oficinas subregionales de programas** coordinan la labor del UNIFEM en la subregión. En algunas regiones, también supervisan a las oficinas de proyectos y la ubicación del personal especializado.
- **Oficinas de proyectos.** En la actualidad hay siete oficinas de este tipo dirigidas por personal de contratación internacional y cinco por personal de contratación local. Esas oficinas abren o cierran según haya fondos asignados o no.
- **Ubicación del personal especializado:** Un “coordinador” designado por el UNIFEM, que suele ser un coordinador de las cuestiones de género del PNUD u otro funcionario de las Naciones Unidas que asume la responsabilidad de coordinación del UNIFEM (al menos en nueve países), y personal “compartido” (es decir, expertos en cuestiones de género cuyos costos se comparten con el PNUD en Nicaragua, o personal compartido con el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) en el Asia meridional y el África occidental). De 1998 a 2001, el UNIFEM colaboró con el PNUD y el UNFPA, a título experimental, en la ubicación de 26 funcionarios compartidos, incluidos seis asesores en cuestiones de género en el sistema de coordinadores residentes.

*El UNIFEM, órgano de las Naciones Unidas encargado a nivel mundial de promover los derechos humanos de la mujer y el análisis de género dentro del sistema de las Naciones Unidas, deberá dirigir...la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de evaluación común para los países, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza. Deberá dotarse al UNIFEM de recursos suficientes para que pueda cumplir esta responsabilidad, y los programas conjuntos del Marco de Asistencia y los documentos de estrategia deberán colaborar con recursos y expertos a fin de asegurar el correcto cumplimiento de la labor. Gender Perspective in CCA/UNDAF and PRSP Processes in West & Central Africa, a UNICEF assessment, sin fecha.*

30. En 15 países, el UNIFEM preside o copreside los grupos temáticos en materia de género a fin de fortalecer la colaboración y coordinación interinstitucional.

31. El UNIFEM también ha recurrido a una mayor diversidad de asociaciones a fin de incrementar su capacidad de promoción de la incorporación de las cuestiones de género y movilizar más fondos para los programas de igualdad de género. Fue fundamental conseguir la condición de organismo de ejecución del PNUD en 2000. El UNIFEM también ha forjado asociaciones más sostenibles, por conducto de memorandos de entendimiento, con algunos asociados seleccionados de las Naciones

Unidas (como el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el programa conjunto de las Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y el FIDA) y ha mantenido sólidas alianzas con las comisiones económicas regionales de las Naciones Unidas.

### **Programa**

32. Gracias a su función ampliada, la programación del UNIFEM ha aprovechado las oportunidades presentadas en tres formas: **En primer lugar**, desde 1997, ha elaborado marcos programáticos trienales o cuatrienales (ahora denominados marcos de financiación multianual) que permiten a los Estados Miembros representados en la Junta Ejecutiva del PNUD/UNFPA analizar y aprobar los puntos de entrada estratégicos y los resultados fundamentales que rigen las opciones programáticas.

33. **En segundo lugar**, se ha volcado de lleno en la tarea de incorporar esferas temáticas en torno a las cuales se organiza el sistema de las Naciones Unidas (como el VIH/SIDA, la paz y la seguridad, etc.), al contratar a personal técnico con los conocimientos pertinentes y apoyar la incorporación de la perspectiva de género en esas esferas.

34. **En tercer lugar**, el UNIFEM ha desarrollado una gama cada vez mayor de productos de conocimientos (por ejemplo, el portal sobre la mujer, la guerra y la paz, el portal sobre el género y el SIDA y el portal sobre los progresos de las mujeres del mundo) asociados a la prestación de servicios de expertos y apoyo en esferas concretas.

***Problema:** Lograr niveles suficientes y eficaces en función de los costos de presencia en el país que permitan la participación fructífera en el diálogo de política, e incrementarla gradualmente en lugares seleccionados estratégicamente mediante arreglos innovadores.*

## **2.3 Problemas: ambigüedad en cuanto a autonomía/autoridad, jerarquía y recursos**

35. La ampliación de la función del UNIFEM ha creado muchos problemas, derivados fundamentalmente de la ambigüedad de sus relaciones con el PNUD, su jerarquía y su nivel de recursos.

### **2.3.1 Autonomía/autoridad y la estrecha asociación con el PNUD**

36. El término “asociación autónoma” que describe la relación del UNIFEM con el PNUD (resolución 39/125 de la Asamblea General) expresa la intención de la Asamblea General de garantizar la identidad del Fondo y, al mismo tiempo, lo exhorta a aprovechar la extensa red de recursos y personal del PNUD.

### **Supervisión o prestación de servicios**

37. Las dimensiones administrativas de la relación entre el PNUD y el UNIFEM figuran en las directrices operacionales elaboradas en 1987<sup>5</sup>. En el documento no queda clara la distinción entre las funciones de supervisión y prestación de servicios del PNUD, y la autonomía del UNIFEM con respecto al PNUD se interpretaba de

---

<sup>5</sup> *Directrices sobre la relación operacional entre el UNIFEM y el PNUD*. 2003.

una manera más estrecha que lo estipulado en la resolución 39/125 de la Asamblea General. En 2004, ambas organizaciones revisaron las directrices operacionales<sup>6</sup>, con lo que comenzó un proceso concentrado de análisis de los problemas detectados previamente.

#### **Experiencia técnica del UNIFEM y responsabilidad interna del PNUD en materia de igualdad de género**

38. El mandato del UNIFEM estipula claramente que sus recursos no se utilizarán como sucedáneo de las funciones encomendadas a otros órganos que se ocupan de la cooperación para el desarrollo, incluido el PNUD. No obstante, puesto que el personal considera que el UNIFEM es “parte” del PNUD, a veces es difícil distinguir entre “sucedáneo” y “complemento”, especialmente al nivel de país. Esta situación ha dado por resultado que el personal del PNUD pida fondos al UNIFEM para financiar los servicios de expertos en cuestiones de género, y ha dado lugar a frustraciones cuando el UNIFEM no puede hacerlo.

39. El UNIFEM esperaba que la firma de un acuerdo de organismo de ejecución con el PNUD en 2000 aclarara más la forma en que el PNUD podía utilizar los servicios de expertos del UNIFEM. El UNIFEM ha ejecutado programas del PNUD por valor de alrededor de 5 millones de dólares desde 2000, pero ambas organizaciones coinciden en que no se ha aprovechado al máximo el acuerdo de organismo de ejecución.

40. En los dos últimos años la Junta Ejecutiva del PNUD/UNFPA ha venido instando al UNIFEM y al PNUD a que aprovechen de una manera más estratégica su relación especial para consolidar la incorporación de la perspectiva de género en el PNUD<sup>7</sup>. Desde el año pasado el UNIFEM y el PNUD han venido tratando de armonizar sus marcos de financiación multianual y de adaptar mejor la presencia subregional del UNIFEM a los centros regionales del PNUD, de una manera más estratégica y de conformidad con la reforma de las Naciones Unidas. Una colaboración más estrecha a nivel subregional permitirá elevar la calidad y la coherencia de la labor del PNUD sobre la igualdad de género y proporcionar oportunidades para perfeccionar lo que ha funcionado bien para el UNIFEM.

#### **Supervisión por el Administrador del sistema de coordinadores residentes y mandato ampliado del UNIFEM dentro del proceso de reforma de las Naciones Unidas**

41. Hay mayores posibilidades de aprovechar las ventajas comparativas respectivas de ambas organizaciones con miras a apoyar una perspectiva de igualdad de género más sólida en la labor interinstitucional y de reforma de las Naciones Unidas.

42. La posibilidad de forjar alianzas más eficaces es particularmente mayor a nivel de los países, donde el UNIFEM tiene el mandato de apoyar al sistema de coordinadores residentes (resolución 54/136 de la Asamblea General) y promover la incorporación de la perspectiva de género en los procesos del sistema de evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo

<sup>6</sup> *Directrices revisadas sobre la relación operacional entre el UNIFEM y el PNUD*. Junio de 2004.

<sup>7</sup> DP/2002/20; DP/2003/8; DP/2003/26 y DP/2004/31.

(DP/2001/2), al tiempo que el PNUD tiene la responsabilidad general de la labor del GNUM y el sistema de coordinadores residentes.

43. El Administrador podría trabajar por conducto del GNUM para que el UNIFEM aportara su pericia técnica y capacidad de coordinación con miras a mejorar la programación en materia de igualdad de género (partiendo del modelo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) a fin de coordinar la planificación de la Organización sobre la Medida II del Secretario General de la Actualización de la Reforma de las Naciones Unidas). Esto podría incluir: a) reactivar el subgrupo del GNUM sobre igualdad de género, con el UNIFEM como coordinador del grupo de tareas; b) hacer que la labor de los grupos temáticos en materia de género sea obligatoria y alentar a los coordinadores residentes a que asignen recursos para esos fines (partiendo del modelo del ONUSIDA), y c) elaborar indicadores comunes para dar seguimiento a los avances realizados por los equipos de las Naciones Unidas en los países en torno a la incorporación de la perspectiva de género.

***Problema:** Definir claramente la autonomía del UNIFEM y, al mismo tiempo, desarrollar una colaboración recíprocamente beneficiosa a nivel programático con el PNUD y, por conducto del Administrador, con el GNUM y el sistema de coordinadores residentes.*

### **2.3.2 Jerarquía del UNIFEM dentro del sistema de las Naciones Unidas**

44. La jerarquía del UNIFEM dentro del sistema de las Naciones Unidas se ha mantenido relativamente estática durante el período que se examina. La categoría de su funcionario administrativo superior (D-2) no ha cambiado desde 1989<sup>8</sup>, a pesar de que ha aumentado significativamente el mandato y de que se han cuadruplicado el presupuesto básico y el personal básico. Eso significa que el UNIFEM no tiene acceso a las propias entidades con las que tendría que trabajar, incluido el Comité Ejecutivo de Paz y Seguridad, el equipo directivo del PNUD y otros, donde para participar hay que tener rango de Subsecretario General.

45. En el cuadro 1 se comparan las categorías actuales del personal básico de cada uno de los organismos analizados en el presente informe. El número total del personal básico del UNIFEM es aproximadamente la mitad del personal del ACNUR, que tiene más o menos el mismo presupuesto básico, y alrededor de la vigésima parte del personal del UNFPA, entidad cuya trayectoria muchos Estados Miembros habían querido que el UNIFEM siguiera en 1984. El personal básico del UNIFEM aumentó de 27 a 47 funcionarios desde que se inició el proceso de reforma de las Naciones Unidas en 1997. Como muchas otras organizaciones de las Naciones Unidas, el UNIFEM ha reforzado su capacidad y alcance mediante el nombramiento de personal de proyectos y personal con contratos de duración limitada.

---

<sup>8</sup> El cambio anterior (de P-5 a D-1) se había producido cuatro años antes, en 1985.

Cuadro 1  
**Total de puestos básicos por categoría y número de oficinas regionales  
 y en los países**

	UNIFEM	PNUD	UNFPA	UNICEF	ACNUDH	ONUSIDA
SGA	0	1	1	1	1	1
SsG	0	9	2	3	1	1
D-2	1	57	9	29	1	4
D-1	2	154	37	66	3	12
P-5	8	193	94	277	12	85
P-4	11	121	64	306	27	65
P-3	6	73	10	175	28	5
P-2/P-1	0	9	1	100	15	2
<b>Total de personal básico de contratación internacional</b>	<b>28</b>	<b>617</b>	<b>218</b>	<b>957</b>	<b>88</b>	<b>175</b>
Personal nacional del cuadro orgánico	0	617	225	263	*	41
Personal del cuadro de servicios generales	19	2 072	537	1 574	*	51
<b>Total de personal básico</b>	<b>47</b>	<b>3 306</b>	<b>980</b>	<b>2 794</b>	<b>88</b>	<b>267</b>
<b>Total de oficinas en los países</b>	<b>0**</b>	<b>136</b>	<b>112</b>	<b>126</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>Total de oficinas</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

Fuentes: Documentos de la Junta Ejecutiva del UNIFEM; PNUD: DP/FPA/2003/28 y DP/2003/32; UNFPA: DP/FPA/2003/11; UNICEF: E/ICEF/2003/AB/L.14; ACNUDH: E/CN.4/2004/100 (cifras de 2003).

\* No se dispone de datos.

\*\* El UNIFEM tiene oficinas nacionales de proyectos en aproximadamente 12 países en que se ejecutan programas, pero no tiene programas por países como otros fondos de las Naciones Unidas.

46. Otra manera de que el UNIFEM mejore su nivel jerárquico sería ampliando el número de Estados Miembros que integran su Comité Consultivo a fin de aumentar la comprensión y el apoyo a la labor del UNIFEM. Correspondería a la Asamblea General tomar una decisión al respecto. Una forma provisional de ampliar el Comité sería nombrar a un miembro suplente de cada región. También cabría analizar la posibilidad de que los miembros rotaran de manera escalonada, de modo que todos los países no dejaran de pertenecer al Comité al mismo tiempo.

**Problema:** Colocar al UNIFEM en una posición que le permita contribuir a los procesos de adopción de decisiones de alto nivel, especialmente en relación con el proceso de reforma de las Naciones Unidas y los objetivos de desarrollo del Milenio.

### 2.3.3 Evolución de los recursos del UNIFEM

47. Como se indica en el gráfico 2, los ingresos totales del UNIFEM han aumentado de unos 5 millones de dólares en 1983 a alrededor de 36 millones de dólares en 2003, y sus recursos básicos en 2003 ascendieron a 22 millones de dólares. En el anexo 2 se muestra también el aumento de los recursos del UNIFEM por país.

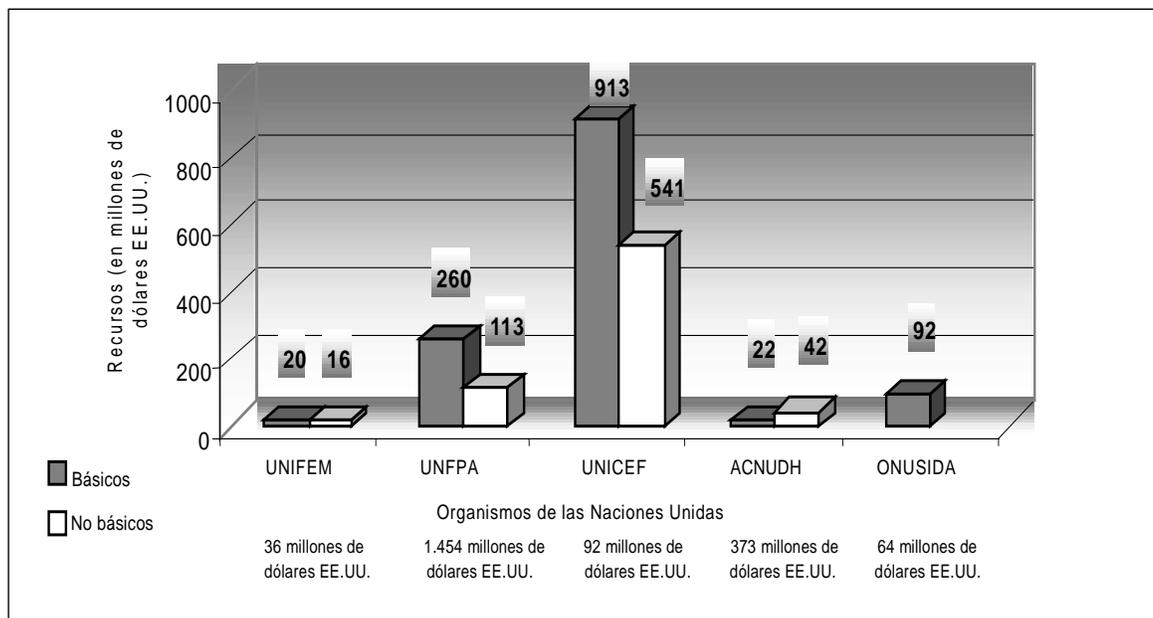
48. Las limitaciones al aumento de los recursos influyen en todos los demás aspectos de la labor del UNIFEM analizados en el presente informe. Para garantizar la capacidad operacional y de respuesta a las exigencias, asegurar que el UNIFEM tenga la jerarquía necesaria que le permita asistir a las reuniones de alto nivel con el objetivo de fomentar la igualdad de género, y lograr que el UNIFEM participe en pie de igualdad con otros programas y fondos en la coordinación interinstitucional, es imprescindible que aumenten los recursos.

49. El Grupo Asesor también reconoce que se pueden procurar recursos de diferentes fuentes. Los donantes bilaterales podrían aumentar sus inversiones en las cuestiones de igualdad de género y en la capacidad del UNIFEM para fortalecer la labor de las Naciones Unidas en esa esfera. Partiendo del modelo del ONUSIDA, también podría lograrse una base de recursos más amplia si se incrementa el apoyo a los programas de igualdad de género y si otras organizaciones de las Naciones Unidas asignan más fondos para los servicios de asistencia técnica y coordinación que proporciona el UNIFEM. También podrían explorarse otras fuentes de financiación innovadoras.

**Problema:** Financiar plenamente el marco de financiación multianual 2004-2007 del UNIFEM y asegurar que los recursos se incrementen conforme a sus responsabilidades y oportunidades.

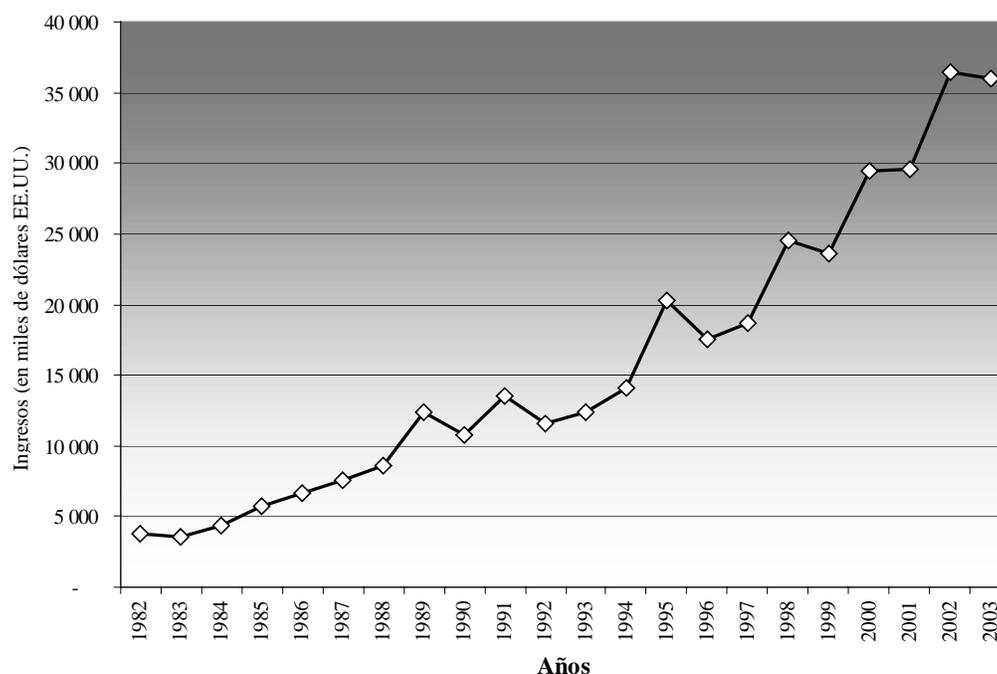
50. En el gráfico 1 se muestran los recursos del UNIFEM en comparación con los de otras organizaciones seleccionadas de las Naciones Unidas en 2002.

Gráfico 1  
**Total de recursos en 2002**



Fuente: Informes anuales para 2002.

Gráfico 2  
Crecimiento total de los recursos del UNIFEM



*Fuente:* Informe anual; corriente de recursos real y presupuestaria (1989-2003); documento del Comité Consultivo (UNIFEM/CC22/7.b.i)(1982-1988) e informe financiero y estados financieros comprobados.

*Nota:* El aumento del nivel de recursos en 1995 se debió a una contribución única del Gobierno de los Países Bajos para resolver el déficit financiero en esos momentos.

## 2.4 Otros problemas: ambigüedad en las relaciones con la estructura de la igualdad de género y con los principales grupos interesados

### 2.4.1 Relaciones con la estructura de las Naciones Unidas de la igualdad de género

51. En tanto que todas las entidades de la estructura de la igualdad de género tienen sus propias funciones en la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, la manera como esas funciones se complementan no siempre es clara, y es preciso mejorar las relaciones de trabajo entre las entidades.

*“Debería haber menos competencia respecto de las pequeñas cuestiones de rivalidad interna y una mayor colaboración en las contribuciones al amplio campo de los derechos de la mujer y la igualdad de género.”* Funcionario de las Naciones Unidas

52. A diferencia del UNFPA o el UNICEF, que tienen funciones claras y reconocidas de liderazgo en los principales procesos intergubernamentales y normativos relacionados con su trabajo (por ejemplo, el UNFPA y la Conferencia Internacional

sobre la Población y el Desarrollo, o el UNICEF y la Convención sobre los Derechos del Niño), el UNIFEM no tiene responsabilidades “oficiales” relacionadas con el proceso de Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer o el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Esto plantea confusiones a los Estados Miembros, las Naciones Unidas y los asociados y donantes de la sociedad civil, que esperan que el UNIFEM tenga una influencia singular en esos procesos.

53. Las entidades que integran la estructura de la igualdad de género enfrentan otras tres series de condiciones que tienden a complicar aún más sus relaciones:

- Los recursos y la autoridad de las entidades activas en la igualdad de género son tan escasos que cualquier oportunidad perdida supone un perjuicio muy grande para los países y las comunidades que deberían recibir sus servicios.
- La introducción de una perspectiva de género en las distintas actividades, al crear una visión de la igualdad de género como tema que concierne a todos, pero con escaso aumento de la formación o el apoyo técnicos, ha creado una confusión generalizada sobre la necesidad y el valor de los conocimientos técnicos.
- Aunque hay unos 1.300 funcionarios cuya descripción de funciones abarca la igualdad de género, según un estudio efectuado por el UNIFEM y el PNUD en 2002, cerca de 1.000 de ellos son coordinadores en cuestiones de género, y un estudio efectuado por el UNFPA en 2001 reveló que la mayoría eran de categoría relativamente baja, carentes de conocimientos técnicos y encargados de ocuparse de los aspectos del género como un elemento más dentro de responsabilidades mucho más amplias. El hecho de que hayan sido contratados crea la impresión de que hay una red considerable de recursos, pero la realidad es que esa red es débil.

54. El Grupo Asesor observa que la fragmentación estructural sin funciones claramente definidas tiende a reforzar las limitaciones de la condición colectiva de las entidades que se ocupan de la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas. El Grupo Asesor insta al Comité Consultivo a que desempeñe un papel central en la tarea de facilitar la solución de este problema. Ello podría hacerse mediante un examen de la estructura de la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas para definir mejor las tareas y las responsabilidades.

*Problema: Contribuir en forma constructiva a crear una estructura de la igualdad de género con un mayor grado de unificación, coordinación complementariedad y colaboración.*

#### **2.4.2 Relaciones con los principales grupos interesados**

55. El UNIFEM tiene tres principales grupos interesados, a saber: a) los Estados Miembros, incluidos los países en que se ejecutan programas y los países donantes; b) las organizaciones y redes de mujeres, y c) las entidades de las Naciones Unidas. Las entidades de las Naciones Unidas se han analizado en los párrafos precedentes. La presente sección se ocupa de los Estados Miembros y las organizaciones de mujeres.

##### **Relaciones con los Estados Miembros**

56. El mandato del UNIFEM dice claramente que su programa ha de observar las prioridades nacionales y regionales. Los principales parámetros que guían la

dirección programática del UNIFEM son los compromisos de los Estados Miembros con la Plataforma de Acción de Beijing, la ratificación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y los planes de acción regionales y nacionales encaminados a lograr la igualdad de género.

57. Como se señala a lo largo del presente informe, la capacidad del UNIFEM para proporcionar apoyo y asesoramiento técnicos a los programas de los países está limitada por los recursos de que dispone y por lo reducido de su red en el terreno. Las posibilidades del UNIFEM de responder a las solicitudes de asesoramiento que le dirigen los países en que se ejecutan programas dependen de su personal, que es limitado, y, a menudo, de que haya fondos para poder participar en la financiación de proyectos concretos.

58. El Comité Asesor recomienda que se incremente la visibilidad del UNIFEM en el plano intergubernamental mediante una interacción más constante en un número mayor de foros. Su Comité Consultivo, la Junta Ejecutiva del PNUD/UNFPA y diversas comisiones de la Asamblea General son los puntos de entrada lógicos para alcanzar una mayor visibilidad y obtener mayor adhesión a la labor del UNIFEM.

*El UNIFEM es una entidad única por la importancia especial que asigna a la cuestión de la mujer. Ha sido de una importancia enorme para dar credibilidad a las cuestiones relacionadas con la mujer en el diálogo de política a nivel local, porque su labor está encuadrada en marcos mundiales y tiene considerable prestigio. Ningún otro organismo de las Naciones Unidas puede hacerlo con la misma autoridad.* Excm. Sra. Mbikusita-Lewanika, Embajadora de Zambia ante los Estados Unidos

### **Relaciones con las redes de mujeres**

59. Los Estados Miembros han pedido a las entidades de las Naciones Unidas que se dediquen más al diálogo de política y menos a proyectos concretos. El UNIFEM ha mantenido contactos con la sociedad civil como parte de su función normativa, en el contexto de la evolución del concepto de las relaciones entre las Naciones Unidas y la sociedad civil, y a pesar de las limitaciones de recursos y de presencia en el terreno.

60. La labor del UNIFEM demuestra que la incorporación de una perspectiva de género como estrategia para alcanzar la igualdad de género, se facilita mediante una fuerte interacción con las redes de mujeres y los grupos que defienden los derechos de la mujer a nivel nacional, regional y mundial. Una vez que se ha hecho un análisis de género y se han examinado las políticas de modo de incorporar en ellas los aspectos de género, suelen ser las redes y los movimientos de mujeres los que asumen la labor de supervisar, proporcionar asistencia técnica y lograr un apoyo permanente para la ejecución y la asignación de responsabilidades. La capacidad del UNIFEM de poner en contacto a las redes de mujeres con sectores afines en los gobiernos y en las Naciones Unidas facilita ese proceso.

61. Dado que la capacidad de proporcionar apoyo directo a las organizaciones de mujeres del UNIFEM es cada vez menor, de los debates en torno a esta cuestión se desprende que debería adoptarse un mecanismo más estructurado para incorporar sistemáticamente la labor y las perspectivas de las redes de mujeres en la planificación estratégica del UNIFEM. Así lo hacen otras organizaciones de las Naciones Unidas, como se verá en el capítulo siguiente.

***Problema:** Lograr que las Naciones Unidas respondan a las perspectivas de las mujeres y las redes de mujeres a nivel mundial, regional y nacional, aumentando la participación de éstas en las estrategias y las directrices de programación del UNIFEM.*

### **Sección 3 – Opciones para encarar los problemas**

#### **3.1 Distintas posibilidades**

62. En la sección 2 se individualizan seis problemas concretos que enfrenta el UNIFEM:

- **Estructura:** Lograr niveles suficientes y eficaces en función de los costos de presencia o capacidad en el país para dar asesoramiento oportuno que permita una participación significativa en el diálogo sobre políticas y la coordinación de políticas, aumentando gradualmente esos niveles en lugares estratégicamente seleccionados mediante arreglos innovadores.
- **Autonomía:** Establecer la autonomía del UNIFEM fortaleciendo y aclarando la colaboración mutuamente beneficiosa a nivel de los programas con el PNUD y, por conducto del Administrador, con el sistema de GNUD y el sistema de coordinadores residentes.
- **Jerarquía:** Poner al UNIFEM en condiciones de contribuir a los procesos de adopción de decisiones de alto nivel, especialmente en relación con el proceso de reforma de las Naciones Unidas y los objetivos de desarrollo del Milenio.
- **Recursos:** Proporcionar financiación completa al marco de financiación multianual del UNIFEM para 2004-2007 y lograr un incremento de los recursos proporcionado a sus responsabilidades y oportunidades.
- **Estructura de la igualdad de género:** Contribuir constructivamente a una estructura de la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas que tenga un mayor grado de unificación, coordinación, complementariedad y colaboración.
- **Principales grupos interesados:** Lograr que se responda a las necesidades de los países en que se ejecutan programas y a las perspectivas de las mujeres y las redes de mujeres a nivel mundial, regional y nacional fortaleciendo la función del UNIFEM de crear enlaces y vínculos.

*Si las Naciones Unidas no pueden cumplir su cometido en materia de género, a pesar de la unanimidad del apoyo verbal, ¿cómo puede el público esperar que cumpla sus obligaciones en materia de derechos humanos, desarrollo, programas de acción centrados en la gente, etc.? las mujeres siempre han apoyado mucho a las Naciones Unidas, y ha llegado el momento de que las Naciones Unidas apoyen a las mujeres.* Roberto Bissio, Director del Instituto del Tercer Mundo del Uruguay

63. Para examinar medios de encarar estos problemas, el Grupo Asesor exploró varios modelos distintos dentro del sistema de las Naciones Unidas, con inclusión de los siguientes:

- El **ACNUDH**, a causa de su mandato de incorporar una perspectiva de derechos humanos en el contexto del proceso de reforma de las Naciones Unidas.

- El **ONUSIDA**, a causa de la importancia que asigna a la adopción de medidas en un campo de actividades que reviste carácter de urgencia, mediante asociaciones y colaboración interinstitucional.
- El **UNICEF**, porque defiende los intereses de una población concreta (los niños) y por su fuerte función normativa y operacional a nivel regional y nacional.
- El **UNFPA**, por su origen como fondo asociado del PNUD y la manera en que se convirtió en un fondo autónomo.

64. El examen de estos distintos modelos ha demostrado lo siguiente:

- La experiencia del UNFPA demuestra que es posible avanzar hacia una mayor autonomía reteniendo al mismo tiempo una fuerte relación con el PNUD.
- La estructura conjunta del ACNUDH y el ONUSIDA (este último con grupos temáticos mandatorios a nivel de los países) demuestra que se pueden introducir arreglos innovadores para lograr una mayor autoridad y aumentar la presencia en los países mediante una labor concentrada en el sistema de coordinadores residentes.
- Todos los organismos estudiados demuestran que la existencia de una entidad visible y bien situada es requisito imprescindible para que las Naciones Unidas puedan adoptar un enfoque coordinado respecto de un tema determinado.
- Cada organismo tiene su propio modelo de participación activa con las organizaciones de la sociedad civil.

### 3.2 Propuestas para fortalecer el UNIFEM

65. El Grupo Asesor propone un criterio doble para fortalecer al UNIFEM. En primer lugar, que los Estados Miembros encaren los problemas que enfrenta el Fondo permitiéndole seguir gradualmente una trayectoria similar a la del UNFPA, modificada de conformidad con el proceso de reforma de las Naciones Unidas.

66. En segundo lugar, que se adopte una serie de medidas a corto y a mediano plazo a fin de poner al UNIFEM en mejores condiciones de cumplir su mandato actual. Esas medidas, que se enumeran en el cuadro 2 *infra*, se presentan como sugerencias preliminares, para que el Comité Consultivo las desarrolle. En última instancia, la finalidad de todas las medidas propuestas es fortalecer la eficacia a nivel de los países, que es donde más se necesita. Las propuestas a corto plazo pueden iniciarse durante el examen decenal de la Plataforma de Acción de Beijing que ha de efectuarse en marzo de 2005, aprovechando ese impulso para movilizar un apoyo generalizado para un UNIFEM más fuerte.

67. De entre las medidas propuestas, el Comité Asesor querría destacar dos que el Comité Consultivo podría plantear al Administrador del PNUD para la acción inmediata:

- Encarar el problema de la jerarquía del UNIFEM haciendo que el puesto de su Directora Ejecutiva sea de Subsecretaria General, para que el Fondo pueda proporcionar asesoramiento y liderazgo en cuestiones de igualdad de género en los propios foros de adopción de decisiones en los que debe ejercer influencia con arreglo a su mandato;

- Por medio del GNUM, asignar claras responsabilidades de coordinación y liderazgo técnico al UNIFEM para que preste apoyo a la igualdad de género en las operaciones en el terreno, con inclusión de las relativas a la Guía —Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, los objetivos de desarrollo del Milenio y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza— con recursos suficientes para asumir esas responsabilidades. Esto también supondría un aumento de la presencia del UNIFEM en el terreno mediante arreglos innovadores y eficaces en función de los costos con el PNUD y otras organizaciones de las Naciones Unidas.

68. Además, los miembros el Grupo Asesor señalan que es importante que el Comité Consultivo logre que los Estados Miembros también se concentren en lo siguiente:

- Dar financiación plena al marco de financiación multianual del UNIFEM para 2004-2007.
- Alcanzar la autonomía administrativa y fortalecer el vínculo programático con el PNUD y con otras organizaciones de las Naciones Unidas.
- Dotar de mayor claridad a las esferas de ventaja comparativa del UNIFEM en relación con la estructura de igualdad de género de las Naciones Unidas, tanto desde el punto de vista normativo como desde el operacional.
- Formular estructuras de asesoramiento y de otro tipo que proporcionen a las redes de mujeres medios más sistemáticos de incorporar sus perspectivas en la planificación del UNIFEM.

#### **Medidas a más largo plazo**

69. A más largo plazo, el aumento de recursos de las entidades dedicadas a la igualdad de género permitirá que la dirección técnica, los mecanismos de rendición de cuentas y los mecanismos de supervisión sean más accesibles dentro de las Naciones Unidas y para los Estados Miembros, de conformidad con sus compromisos. Un coordinador de cuestiones de género que pudiera participar en pie de igualdad en los programas y fondos de las Naciones Unidas podría contar con el apoyo de por lo menos 100 millones de dólares para 2015 de conformidad con lo que se desprende de los exámenes de los progresos alcanzados en la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.

70. Las relaciones entre la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, la División para el Adelanto de la Mujer, el UNIFEM, el INSTRAW y las dependencias dedicadas a las cuestiones de género deben armonizarse sobre la base de sus respectivas esferas de ventaja comparativa en el contexto de una mayor claridad de las tareas que hay que cumplir para la incorporación de una perspectiva de género en las actividades generales. Contar con una estructura fuerte y unificada de derechos de la mujer e igualdad de género con programas a nivel de los países de magnitud considerable constituye un importante paso para el logro de esa visión.

71. Será importante evaluar periódicamente en qué medida las propuestas formuladas en el presente informe siguen siendo las más adecuadas para las necesidades actuales. El UNIFEM, junto con otras entidades que se ocupan de la igualdad de género, debe defender y llevar a cabo este tipo de evaluación en forma sistemática.

## Cuadro 2

**Medidas a corto y a mediano plazo encaminadas a fortalecer al UNIFEM para permitirle cumplir su mandato**

<i>Problemas</i>	<i>Medidas a corto plazo<sup>9</sup> – hasta 2007</i>	<i>Medidas a mediano plazo<sup>10</sup> 2007 a 2010</i>
<b>Problema 1 Estructura</b>	<p><b>Bajo costo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar con el PNUD para realizar el potencial máximo de la asociación, preservando la autonomía del UNIFEM, mediante una colaboración estratégica entre sus respectivas oficinas regionales (por ejemplo, los centros regionales del PNUD y las oficinas subregionales de programas del UNIFEM).</li> <li>• Seguir trabajando con las directrices revisadas de 2004 para aclarar aún más el grado de delegación de autoridad.</li> </ul>	<p><b>Bajo costo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los Estados Miembros y las organizaciones afines de las Naciones Unidas deberán ayudar al UNIFEM a elaborar arreglos de representación innovadores en más países, mediante personal destacado, oficinas de proyectos y otros métodos.</li> </ul>
<b>Problema 2 Autonomía/Autoridad</b>	<p><b>Bajo costo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar con el PNUD para disminuir los gastos de las transacciones, aumentar la flexibilidad y asegurar la rendición de cuentas por parte del Administrador. Establecer un Comité de Supervisión del PNUD y el UNIFEM y Comités del UNIFEM sobre contratos y nombramientos y sobre ascensos.</li> <li>• Formular un mecanismo para la acreditación a nivel nacional y regional de los directores de programas regionales del UNIFEM sobre la base del Acuerdo Básico de Cooperación Normalizado. (<b>Jerarquía, estructura</b>)</li> <li>• El PNUD ha de seguir siendo responsable de su mandato y obligación de rendir cuentas en materia de igualdad de género, y el UNIFEM será la primera entidad a la que éste tendrá que recurrir para conseguir asistencia especializada a título reembolsable y ayuda para la ejecución de proyectos, según proceda. (<b>Recursos, estructura</b>)</li> </ul> <p><b>Bajo costo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El UNIFEM, dentro del proceso intergubernamental, ha de movilizar una amplia base de apoyo para contar con un fuerte Fondo de las Naciones para la Mujer durante las reuniones de Beijing+10 (marzo de 2005).</li> </ul>	<p><b>Sin costo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examinar la posibilidad de establecer una Junta Ejecutiva conjunta del PNUD, el UNFPA y el UNIFEM para lograr que la labor y las asociaciones de trabajo en las actividades operacionales en materia de igualdad de género reciban plena consideración de parte de los Estados Miembros.</li> </ul>

<sup>9</sup> Algunas medidas a corto plazo hacen referencias cruzadas a más de un problema, lo que se indica en negrita.

<sup>10</sup> Algunas medidas a mediano plazo hacen referencias cruzadas a más de un problema, lo que se indica en negrita.

- El UNIFEM ha de emprender una serie seleccionada de actividades que lo convertirán en la principal fuente de coordinación y conocimientos de las Naciones Unidas en lo relativo a las innovaciones encaminadas a lograr la igualdad de género a nivel operacional, como por ejemplo, organizar reuniones anuales de un instituto de innovaciones sobre igualdad de género para coordinadores residentes, publicar informes semestrales sobre los progresos alcanzados por las organizaciones de las Naciones Unidas en la tarea de responder a los compromisos de igualdad de género a nivel operacional, etc.
- El Administrador ha de trabajar por conducto del GNUD para que el UNIFEM pueda proporcionar sus conocimientos técnicos y su capacidad de coordinación para mejorar la programación relativa a la igualdad de género (sobre la base del modelo de acción 2 del ACNUDH. Esto podría incluir las tareas de reactivar los subgrupos de igualdad de género del GNUD, con el UNIFEM como coordinador del grupo de tareas, crear grupos sobre temas de género y alentar a los coordinadores residentes a que faciliten recursos para esas actividades (sobre la base del modelo del ONUSIDA), desarrollar indicadores comunes para observar los progresos del equipo de coordinación de las Naciones Unidas en la tarea de introducir la perspectiva de género, y otras medidas.

### Problema 3 Categoría

#### Sin costo

- Asegurar la participación del UNIFEM en los mecanismos de coordinación de alto nivel.

#### Bajo costo

- Dar el puesto de la Directora Ejecutiva del UNIFEM la categoría de Subsecretario General.
- Lograr que el UNIFEM participe como copatrocinador oficial en el ONUSIDA.
- Disponer que cada miembro del Comité Consultivo tenga un suplente e introducir un sistema de mandatos escalonados.

- El UNIFEM ha de tener un puesto en el Comité Ejecutivo del GNUD, por lo menos a nivel de observador, para proporcionar especialistas en igualdad de género.
- El UNIFEM ha de ser por lo menos observador en el CEPS.

### Problema 4 Recursos

#### Sin costo

- Conseguir recursos adicionales promoviendo vigorosamente la programación conjunta entre los centros regionales del PNUD y las oficinas de programas regionales del UNIFEM, así como las asociaciones con otras organizaciones de las Naciones Unidas.

#### Bajo costo

- Los Estados Miembros deberán acrecentar los fondos del UNIFEM de manera sistemática y proporcionada al mandato asignado.

- El UNIFEM ha de ejecutar los programas sobre igualdad de género del PNUD en las esferas de ventaja comparativa.
- Las entidades afines de las Naciones Unidas han de recurrir al UNIFEM para recibir conocimientos técnicos y servicios de ejecución de proyectos para complementar sus propios recursos, y reembolsarán al UNIFEM por ello.

**Bajo costo**

- Los Estados Miembros han de financiar en forma completa los marcos de financiación multianuales del UNIFEM hasta 2007.
- El PNUD ha de asignar anualmente una suma convenida (basada en la planificación y presupuestación de programas conjuntos) para contratos con el UNIFEM de manera de ampliar el alcance y la calidad de la programación basada en la igualdad de género en las oficinas en los países y en los equipos de coordinación de las Naciones Unidas.

**Problema 5**  
**Estructura de las**  
**Naciones Unidas para**  
**la igualdad de género**

**Sin costo**

- El Comité Consultivo ha de facilitar una mejor comprensión de las ventajas comparativas del UNIFEM y la División para el Adelanto de la Mujer a fin de que ambos puedan aportar su experiencia a los procesos intergubernamentales y en el terreno de la manera más eficaz posible.

**Bajo costo**

- Asignar una función de liderazgo técnico al UNIFEM para proporcionar apoyo multiinstitucional a las iniciativas de igualdad de género y potenciación de la mujer a nivel de los países (como complemento, y no como sucedáneo de las actividades de las demás entidades de las Naciones Unidas), proporcionando recursos suficientes para cumplir esa función.

**Sin costo/bajo costo**

- Empezar un examen de alto nivel de la estructura para la igualdad de género y su contribución colectiva a los objetivos del siglo XXI, con miras a aclarar las funciones, resolver tensiones y aumentar la eficacia colectiva.

**Problema 6**  
**Movimientos de**  
**mujeres**

**Bajo costo**

- Dar forma oficial a la participación de las redes de mujeres y las ONG en la tarea de dar asesoramiento al UNIFEM a nivel mundial, regional y local.

## Evolución del mandato del UNIFEM (resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Ejecutiva)

Resolución	Texto	Significado
A/RES/31/133 <b>1976</b>	<p>Los recursos del Fondo deberán utilizarse para complementar las actividades en las siguientes esferas encaminadas a alcanzar las metas de la Primera Conferencia, dando prioridad a los programas y proyectos de los <i>países en desarrollo menos adelantados, sin litoral e insulares</i>, con seis criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Cooperación técnica</li> <li>ii) Desarrollo o fortalecimiento de los programas regionales</li> <li>iii) Desarrollo y ejecución de los programas conjuntos interinstitucionales</li> <li>iv) Investigaciones y reunión y análisis de datos pertinentes a las esferas i), ii) y iii)</li> <li>v) Apoyo de las comunicaciones y actividades de información pública</li> <li>vi) Las mujeres de las zonas rurales, las mujeres pobres de las zonas urbanas y otros grupos marginales de mujeres</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución básica</li> <li>• Clara designación de los países en que se concentrará la labor, especialmente países en desarrollo menos adelantados, sin litoral e insulares</li> <li>• Especial hincapié en la cooperación técnica con un criterio regional</li> </ul>
A/RES/39/125 <b>1984</b>	<p>Los recursos del Fondo se utilizarán principalmente en dos esferas prioritarias: en primer lugar, como catalizador, <i>con el objetivo de lograr la participación apropiada de la mujer en las actividades principales de desarrollo</i>, tan frecuentemente como sea posible en las etapas de preinversión; en segundo lugar, para apoyar las actividades innovadoras y experimentales que beneficien a la mujer y estén en consonancia con las prioridades nacionales y regionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catalizador</li> <li>• Innovador y experimental</li> <li>• Lograr la participación apropiada de la mujer en las actividades de desarrollo generales</li> </ul>
A/RES/43/102 <b>1988</b>	<p>Destaca la importancia de fortalecer continuamente la capacidad técnica y financiera del Fondo para permitirle mantener y aumentar sus enfoques flexibles en lo que se refiere al apoyo de las actividades <i>en los planos nacional, regional y mundial</i>, incluidas las de las comisiones regionales y la de la División para el Adelanto de la Mujer del Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios de la Secretaría;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a las actividades de las comisiones regionales y de la División para el Adelanto de la Mujer</li> </ul>
A/RES/44/74 <b>1989</b>	<p>Reconociendo las <i>iniciativas principales</i> del Fondo encaminadas a ayudar a los mecanismos nacionales que se ocupan de la mujer, a los ministerios de planificación y a otros ministerios competentes a incorporar las preocupaciones de la mujer y asegurar la participación de ésta en los programas de desarrollo en todos sus niveles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los mecanismos nacionales</li> </ul>

Resolución	Texto	Significado
A/RES/45/128 <b>1990</b>	Subrayando la posición del Fondo como <i>base de recursos especializada</i> en la cooperación para el desarrollo, que sirve de <i>enlace</i> entre las necesidades y las aspiraciones de la mujer y los recursos, programas y políticas destinados a su desarrollo económico.  Alienta al Fondo en sus esfuerzos por documentar sus experiencias y compartirlas en el contexto de un mayor interés en el <i>aspecto del desarrollo humano</i> de la cooperación técnica;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Enlace entre las necesidades y aspiraciones” de la mujer y los recursos, programas y políticas destinados a su desarrollo económico</li> <li>• Aspecto del desarrollo humano</li> </ul>
A/RES/46/97 <b>1991</b>	Apoya el papel que desempeña el Fondo en cuanto a promover la importancia estratégica de <i>la potenciación económica de la mujer</i> en los preparativos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se celebrará en 1995;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciación económica de la mujer</li> </ul>
A/RES/48/107 <b>1993</b>	Alienta también al Fondo a que siga apoyando <i>iniciativas relativas a la mujer y la política, especialmente dentro del proceso de democratización que tiene lugar en los países en desarrollo</i> ;  Acoge con beneplácito las <i>iniciativas de promoción</i> del Fondo, incluida su contribución y participación en las medidas complementarias del Programa 21, aprobado por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Declaración y Programa de Acción de Viena, que aprobó la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, en particular respecto de las actividades destinadas a combatir la violencia contra la mujer;  Acoge también con beneplácito el nombramiento de <i>un asesor del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer en el Departamento de Asuntos Humanitarios</i> de la Secretaría;  Encomia al Fondo por haber firmado recientemente un <i>memorando de entendimiento con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados</i> , que debería contribuir a la formulación de soluciones válidas y duraderas al problema de las mujeres y los niños refugiados;  Apoya el papel que desempeña el Fondo en cuanto a poner de relieve <i>la importancia estratégica de promover las posibilidades de la mujer</i> ;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento del papel de promoción de las Conferencias Mundiales</li> <li>• Hincapié en dos esferas adicionales de trabajo: la mujer en la política y la violencia contra la mujer</li> <li>• Apoyo al memorando de entendimiento con el ACNUR y la creación de un cargo de asesor en el Departamento de Asuntos Humanitarios</li> </ul>
A/RES/50/166 <b>1995</b>	Pide al Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo que considere la posibilidad de establecer un <i>Fondo Fiduciario ... con el objetivo de eliminar la violencia contra la mujer</i> .	Establecimiento del Fondo Fiduciario sobre la Violencia contra la Mujer en el UNIFEM

Resolución	Texto	Significado
DP/98/2 <b>1998</b>	Toma nota además de la reciente conclusión de que el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer puede trabajar en Europa oriental (y la CEI) ... y pide al Fondo que tenga en cuenta dicha conclusión en el plan de trabajo y la estrategia ...	Mandato para trabajar en Europa y la CEI
A/RES/54/136 <b>2000</b>	<p>Acogiendo con beneplácito las contribuciones que el Fondo ha hecho en apoyo de (diversas entidades) para formular y realizar actividades que promueven la <i>igualdad de género</i> y la potenciación de la mujer, concentrándose en <i>tres esferas temáticas</i>: el aumento de la capacidad económica de la mujer, la incorporación de las consideraciones de género en la gestión de los asuntos públicos y las actividades de dirección y la promoción de los derechos humanos de la mujer y la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer.</p> <p>Alienta al Fondo a que siga <i>prestando asistencia a los gobiernos en la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</i> a fin de promover la igualdad de género en todos los planos, incluso reforzando la cooperación entre los gobiernos y la sociedad civil, especialmente las organizaciones de mujeres;</p> <p>Pide al Fondo que, en conjunción con otros organismos competentes de las Naciones Unidas, siga las actividades que realiza para aumentar la conciencia del público sobre la <i>capacidad de la mujer en situaciones de conflicto armado, así como para reforzarla</i>, y que contribuya a promover la integración de una perspectiva de género en todas las <i>actividades de consolidación de la paz</i>, incluso apoyando la participación plena y en condiciones de igualdad de la mujer a todos los niveles y en todos los foros;</p> <p>Pide también al Fondo que prosiga sus esfuerzos para incorporar una perspectiva de género en las actividades operacionales de las Naciones Unidas, en particular mediante la <i>convocación de grupos temáticos interinstitucionales de las Naciones Unidas sobre el género para apoyar el sistema de coordinadores residentes</i>;</p>	<p>Actividades para promover la igualdad de género y la potenciación de la mujer. Por primera vez se utiliza la igualdad de género para la definición de un mandato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace suyas las tres esferas temáticas del UNIFEM</li> <li>• Apoya la labor para poner en funciones al CEDAW</li> <li>• Apoya la actividad del UNIFEM encaminada a incluir una perspectiva de género mediante la organización de grupos temáticos interinstitucionales en el sistema de coordinadores residentes</li> <li>• Apoya las actividades del UNIFEM en materia de consolidación de la paz. Nótese la resolución 1325 del Consejo de Seguridad, relativa a la perspectiva de género en las cuestiones de seguridad, aprobada también en 2000</li> </ul>
DP/2001/2 <b>2001</b>	Reafirma asimismo la función del UNIFEM en la promoción de la <i>incorporación de una perspectiva de género</i> en todas las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas, en el contexto del sistema de coordinadores residentes y, en particular, <i>en el marco de los procesos del sistema de evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandato para promover la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo</li> </ul>

Resolución	Texto	Significado
A/RES/56/130 <b>2002</b>	<p>Alienta al Fondo a que siga aportando su contribución para que se incorpore una perspectiva de género en un planteamiento integrado de los problemas del VIH/SIDA en todos los niveles de sus esferas temáticas, en particular, en las actividades complementarias del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre el VIH/SIDA, aprovechando sus alianzas dentro del sistema de las Naciones Unidas, en particular con el Programa Conjunto y de Copatrocinio de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA;</p> <p>Alienta asimismo al Fondo a que apoye la creación o consolidación de mecanismos para ampliar la rendición de cuentas en materia de igualdad entre los géneros en los países que lo soliciten, incluso mediante la formación de la capacidad de los gobiernos <i>para realizar análisis presupuestarios que tengan en cuenta las cuestiones de género</i>;</p> <p>Observa con beneplácito la función que desempeña el Fondo en la promoción de la importancia estratégica de la potenciación de la mujer en todas las regiones en las que desarrolla actividades, y observa con reconocimiento el <i>programa ampliado de actividades del Fondo en la región de África</i>;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VIH/SIDA</li> <li>• Preparación de presupuestos con una perspectiva de género con miras a una mejor rendición de cuentas</li> <li>• Renovada atención al trabajo en África</li> </ul>
DP/2002/20 <b>2002</b>	<p>Reconoce los continuos adelantos que ha hecho el UNIFEM para convertirse en un centro de excelencia en el marco del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas para promover la potenciación de la mujer y la igualdad de género, de conformidad con el mandato que figura en la resolución 39/125 de la Asamblea General y, a ese respecto, insta <i>a que haya una mayor representación del UNIFEM en los foros intergubernamentales</i>.</p> <p>Insta especialmente al UNIFEM a que trabaje en estrecha colaboración con el GNUD y con el PNUD <i>a fin de lograr que los aspectos relacionados con el género de todos los objetivos de desarrollo internacionales</i>, incluidos los de la Declaración del Milenio, se reconozcan e incorporen en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas.</p> <p>Recuerda el informe anual del Administrador correspondiente a 2001, incluido el informe anual orientado hacia los resultados, y, en relación con su decisión 2002/8, pide al UNIFEM que incluya en su Plan Estratégico y de Actividades para el período 2004-2007 una estrategia que ayude <i>a resolver los problemas relacionados con la incorporación de la perspectiva de género que contiene</i>.</p> <p>Observa con agradecimiento el aumento de la colaboración entre el UNIFEM y el PNUD e insta a ambas organizaciones a que fortalezcan su relación a fin de apoyar el sistema de coordinadores residentes, en particular recurriendo en mayor medida a la experiencia del UNIFEM en ámbitos de ventaja comparativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insta a una mayor representación del UNIFEM en los foros intergubernamentales.</li> <li>• El UNIFEM ha de trabajar para que las perspectivas de género de todas las metas para el desarrollo del Milenio se incorporen en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas.</li> <li>• El UNIFEM ha de incluir en su propio Plan Estratégico y de Actividades una estrategia para resolver las deficiencias del PNUD en lo tocante a la incorporación de la perspectiva de género.</li> <li>• El UNIFEM y el PNUD han de colaborar para apoyar el sistema de coordinadores residentes.</li> </ul>

## Anexo 2

## Aumento de los recursos del UNIFEM por país, 1990-2003

(En miles de dólares EE.UU.)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
<i>Alemania</i>	678	721	784	802	809	1 133	1 065	925	909	864	753	738	757	916	11 854
<i>Andorra</i>										5	20	11	12	15	63
<i>Angola</i>				1											1
<i>Antigua y Barbuda</i>			1	1		1									2
<i>Australia*</i>	232	484		222	239	244	250	273	226	215	234	202	195	214	3 231
<i>Austria</i>	22	22	20	21	60	64	64	52	60	50	62		120	71	689
<i>Bahamas</i>				1											1
<i>Bangladesh</i>					2	1	1			4		1	1		10
<i>Barbados</i>	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	12
<i>Bélgica</i>	242	111		350		568	392	423	434		364				2 884
<i>Brasil</i>				5		90		25			50				170
<i>Burkina Faso</i>									3		7				10
<i>Camerún</i>											5				5
<i>Canadá</i>	1 154	1 316	1 261	1 172	1 095	1 090	947	906	874	839	844	796	776	850	13 918
<i>Chile</i>											10				10
<i>China</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	420
<i>Chipre</i>								2			1	2	2	6	13
<i>Colombia</i>	2														2
<i>Costa Rica</i>														3	
<i>Dinamarca</i>	185	196	244	309	324	363	421	447	462	410	347	599	661	769	5 737
<i>Egipto</i>			2				2								4
<i>España</i>		58	64	52	46	54	60	52	48		106	128	56	68	792
<i>Estados Unidos de América</i>	691	984	787	1 010	980	975	981	950	850	1 093	50	1 898	1 023	1 017	13 289
<i>ex República Democrática Alemana</i>	65														65
<i>ex Saint Kitts, Nevis y Anguila</i>						1									1
<i>Filipinas</i>	16	0	1		1	5	5		8	6				5	47
<i>Finlandia</i>	1 252	1 404	1 103	103	103	105	326	384	369	352	472	459	497	595	7 526
<i>Francia</i>	58		227	120	149		200				72			118	943

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
Ghana							5	5		10					20
Grecia	4	4	4	4	4	4	4	4	4		7	4	8	8	59
Guinea	6														6
Guyana	0		1	1	1	1	8	1			2				15
Honduras		1	1	1	1	1	0	1							5
India	20	15	5	38		16	15	17			12	11	11		160
Indonesia	5	5	5	5	10		5		5						40
Irlanda	14	14	17	22	68	142	157	156	162	153	183	446	540	627	2 701
Islandia	16		40	21		16		68	15	15				30	221
Islas Marshall							1								1
Israel													10		10
Italia	245	357		482	191	185		485	240	2 701	2 935	2 655	2 737	2 347	15 560
Japón	438	538	600	700		1 700	1 500		1 440	1 416	1 416	1 416	1 018	814	12 996
Kenya							2								2
Lesotho			5	1	1	1	1	1	0		1				10
Líbano							5	3							8
Liechtenstein			4		6	7	7	6	5	6	6	6		12	64
Luxemburgo			30	30	63	128	263	287	368	426	418	424	559	640	3 636
Malasia		2									10	5	5	5	27
Maldivas		2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
Malta											1				1
Marruecos										2	2		2		6
Mauricio		0	0	0	0	0	0	0	0						1
México	0	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	9	-	99
Mozambique											1				1
Namibia								1							1
Nepal										-		2			2
Nigeria		2													2
Noruega	1 233	1 379	1 500	1 310	1 211	1 355	1 424	1 393	2 016	2 059	1 954	2 022	2 018	2 579	23 453
Nueva Zelandia	31	29	27	27	42	48	133	138	175	158	148	175	166	219	1 516
Países Bajos	798	2 043	2 222	2 648	2 805	5 180	2 941	3 670	3 168	3 311	3 074	3 247	3 315	3 180	41 602
Pakistán		11	5	2	6	4	3	3	3	2	2				40
Paraguay					8	4				3					15
Polonia								1	5						6
Portugal							20				20				40

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
Qatar			3												3
Reino Unido		169	284	224	233	238	231	250	838	794	3 843	3 562	4 451	4 746	19 861
República Checa												13	16	19	48
República de Corea	2		2	10	9	18	20	25	18	15	15		15	25	174
República Democrática Popular Lao	2		2			2	2								6
Samoa							1	1	2				1	1	6
Senegal									17						17
Seychelles				0											0
Singapur							10	20	40	40	40	40	40	40	270
Sudáfrica									20		16	13	4	12	65
Suecia	619	643	578		1 038		1 186	662	628	1 345	1 030	1 311	1 578	1 737	12 354
Suiza				210	280	1 219	388	483	522	455	485	449	479	692	5 662
Suriname			1												1
Tailandia	6		3	3	3	3	3	3	2	3	10	8	9	10	66
Togo		1													1
Trinidad y Tabago			1		1										2
Túnez												3			3
Turquía	5		5		10		18	10	13	15	15		5	5	100
Uganda						1						1			2
Yemen	2		3				5	3				3	3	3	22
Yugoslavia		12													12
Zaire		2													2
Zimbabwe						2	2								4
<b>Total</b>	<b>8 072</b>	<b>10 562</b>	<b>9 875</b>	<b>9 943</b>	<b>9 833</b>	<b>15 011</b>	<b>13 114</b>	<b>12 177</b>	<b>13 992</b>	<b>16 830</b>	<b>19 066</b>	<b>20 693</b>	<b>21 131</b>	<b>22 431</b>	<b>202 728</b>
<b>Total de países donantes</b>	<b>7 895</b>	<b>10 472</b>	<b>9 791</b>	<b>9 839</b>	<b>9 738</b>	<b>14 811</b>	<b>12 931</b>	<b>12 012</b>	<b>13 814</b>	<b>16 656</b>	<b>18 798</b>	<b>20 533</b>	<b>20 956</b>	<b>22 243</b>	<b>200 489</b>
<b>Total de países en que hay programas</b>	<b>177</b>	<b>90</b>	<b>84</b>	<b>104</b>	<b>95</b>	<b>200</b>	<b>183</b>	<b>166</b>	<b>178</b>	<b>174</b>	<b>268</b>	<b>160</b>	<b>175</b>	<b>188</b>	<b>2 242</b>

Fuente: Evaluación externa del UNIFEM de 1996 e informes anuales del UNIFEM.

\* Los países donantes aparecen en bastardilla.