



Consejo Económico y Social

Distr. general
10 de mayo de 2007
Español
Original: inglés

Período de sesiones sustantivo de 2007

Ginebra 2 a 27 de julio de 2007

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

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 atiende a lo dispuesto en las resoluciones del Consejo Económico y Social 2006/9 y 2006/36 en que el Consejo pidió al Secretario General que informara sobre la ejecución de esas resoluciones. En cumplimiento de la resolución 2006/36, el informe ofrece un resumen de los logros alcanzados hasta la fecha en la consolidación de las capacidades del personal del sistema de las Naciones Unidas en la incorporación de una perspectiva de género y destaca los problemas conexos. El examen de la ejecución de la resolución 2006/36 realizado por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer reveló que aunque las entidades de las Naciones Unidas habían hecho progresos en la consolidación de la capacidad, había grandes diferencias entre ellas en cuanto a los esfuerzos realizados para fortalecer sistemáticamente la capacidad para incorporar una perspectiva de género. Aún hay disparidades entre el conocimiento de los conceptos básicos de la incorporación de la perspectiva de género y la realidad del trabajo que realiza el personal cotidianamente. Es necesario hacer más esfuerzos concertados para constituir una capacidad individual e institucional para la incorporación de la perspectiva de género. En cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 2006/9, el informe también ofrece una evaluación de la repercusión que tuvo la aportación de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer a las discusiones celebradas dentro del sistema de las Naciones Unidas.

* E/2007/100.



En el informe se recomienda reforzar la relación entre la consolidación de la capacidad del personal de las Naciones Unidas para incorporar una perspectiva de género y la realización de los objetivos institucionales de las entidades de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y la potenciación de la mujer. En particular, se recomienda constituir la capacidad institucional del sistema de las Naciones Unidas utilizando la política sobre igualdad entre los géneros y la estrategia sobre la incorporación de una perspectiva de género aprobada por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

I. Introducción

1. En los párrafos 4 y 9 de su resolución 2006/36, 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. Reconociendo que la formación era crucial para aumentar la consciencia, los conocimientos, la dedicación y la capacidad del personal para incorporar una perspectiva de género en las políticas y programas de las Naciones Unidas, el Consejo instó al sistema de las Naciones Unidas a que tomara una serie de medidas para reforzar la capacitación y la capacidad para incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y los programas y pidió al Secretario General que le informara sobre su aplicación.

2. En el párrafo 19 de su resolución 2006/9, el Consejo pidió al Secretario General que incluyera en el informe sobre el examen y evaluación de la aplicación a nivel de todo el sistema de sus conclusiones convenidas 1997/2 una evaluación de los efectos del aporte de la Comisión a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas.

3. El presente informe fue preparado en cumplimiento de lo dispuesto en esas resoluciones. La sección I del informe contiene una breve introducción. La sección II se organiza en torno a grupos temáticos establecidos por el Consejo en su resolución 2006/36. También incluye los compromisos de las entidades de las Naciones Unidas a la capacitación en integración de una perspectiva de género, la integración de las perspectivas de género en otros cursos de capacitación, las formas innovadoras de creación de capacidad, el liderazgo y el apoyo del personal directivo, el seguimiento de la capacitación y las evaluaciones del impacto, la rendición de cuentas, las redes de conocimiento, la colaboración interinstitucional y la creación de capacidad de los equipos en los países. La sección III ofrece un panorama del impacto de la aportación de la Comisión a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas. La sección IV del informe contiene las conclusiones y recomendaciones para adoptar medidas.

4. El informe se basa en la información y los datos proporcionados por 40 entidades de las Naciones Unidas¹ en un cuestionario diseñado y distribuido por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. Las respuestas formaron la base de un examen de las actividades de capacitación y creación de capacidad realizadas entre 2005 y 2007 en el sistema de las Naciones Unidas. En su sexto período de sesiones anual celebrado en febrero de 2007, la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros celebró nuevas consultas interinstitucionales sobre la creación de capacidad cuyos resultados complementaron la información mencionada anteriormente. El informe no ofrece una relación completa de todas las actividades realizadas por el sistema de las Naciones Unidas en materia de creación de capacidad, sino que da breves ejemplos de los progresos realizados y los problemas que hay que superar.

¹ Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, Departamento de Asuntos Políticos, Departamento de Información Pública, División para el Adelanto de la Mujer, CEPAL, CESPAP, CESPAP, CEPE, FAO, OIEA, OACI, FIDA, OIT, OIM, UIT, Centro de Comercio Internacional de la UNCTAD/OMC, Centro de Capacitación Internacional de la OIT, ONUSIDA, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Oficina de Servicios de Supervisión Interna, ACNUDH, Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, secretaría del Foro Permanente sobre Cuestiones Indígenas, Grupo del Banco Mundial, UNIFEM, UNICRI, UNICEF, UNCTAD, Departamento de Asuntos de Desarme, PNUD, UNESCO, PNUMA, ACNUR, ONU-Hábitat, INSTRAW, UNFPA, PMA, OMS, OMPI y OOPS.

II. Aplicación de la resolución 2006/36

5. El examen confirma que el fomento de la capacidad para la incorporación de una perspectiva de género es un ingrediente necesario para lograr los objetivos mundiales en numerosas esferas, como el desarrollo, la paz y la seguridad internacionales, los derechos humanos, el medio ambiente, la asistencia humanitaria, la seguridad alimentaria, la salud, y los asentamientos humanos. Es fundamental para la integración efectiva de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas. Es una forma de presuponer y promover el cambio institucional hacia una mayor igualdad, mejor eficiencia y una planificación y programación más sólidas prestando atención a los intereses tanto de las mujeres como de los hombres. Una cultura de compromiso en todo el sistema a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y los programas y el fomento de la capacidad conexas está empezando a fraguar en las Naciones Unidas.

6. El Secretario General puso en marcha una serie de iniciativas, como las medidas para promover una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad, la coherencia en todo el sistema y la inversión en el perfeccionamiento del personal de la Secretaría y el sistema de las Naciones Unidas más amplio, basadas en la premisa de que el cambio institucional y la creación de capacidad se refuerzan mutuamente. En el párrafo 166 del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 (resolución 60/1 de la Asamblea General) se pidió al Secretario General que siguiera adoptando medidas para incorporar una perspectiva de género en las políticas y decisiones de la Organización. En cumplimiento de dicha petición, se elaboró una política para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer y una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros presidida por la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (véase E/2006/83). La política y estrategia fueron debatidas por los Comités de Alto Nivel sobre Programas y Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, la cual dio su apoyo en diciembre de 2006². La política y estrategia incluyen el fomento de la capacidad como elemento fundamental.

7. El examen de la ejecución de la resolución 2006/36 del Consejo mostró un progreso considerable en materia de capacitación y fomento de la capacidad en el sistema de las Naciones Unidas, tanto a nivel individual como institucional, con la introducción constante de nuevos instrumentos y enfoques. A nivel individual, la capacidad del personal de las Naciones Unidas se consolida en consonancia con mandatos institucionales específicos mejorando la capacidad de las personas para analizar las cuestiones de género, mejorando la capacidad de liderazgo y promoción y las aptitudes técnicas y organizativas para la incorporación de la perspectiva de género y otras competencias directamente relacionadas con el buen rendimiento en el trabajo. A nivel institucional, el fomento de la capacidad conlleva mejorar la capacidad de las entidades de las Naciones Unidas para lograr los objetivos de la igualdad entre los géneros en el contexto de sus mandatos mejorando la gobernanza, aplicando la perspectiva de género al liderazgo, la planificación, el desarrollo, la prestación y la evaluación de programas, la recaudación de fondos teniendo en cuenta la perspectiva de género, diversificando las asociaciones y la colaboración y

² El texto aprobado de la política sobre igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer y la estrategia sobre la incorporación de la perspectiva de género figura en CEB/2006/2, anexo.

promoviendo el cambio institucional y normativo, incluso abordando la cuestión de la rendición de cuentas del personal directivo y la responsabilidad de todo el personal en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.

8. No obstante, el examen también demuestra que sigue habiendo importantes disparidades entre la comprensión de los conceptos básicos de la incorporación de la perspectiva de género y la labor que realiza efectivamente el personal. También hay una variación considerable entre las entidades de las Naciones Unidas en lo que se refiere a los esfuerzos realizados para reforzar sistemáticamente la capacidad para incorporar la perspectiva de género. En este sentido, es necesario intensificar los esfuerzos concertados para constituir capacidades tanto individuales como institucionales con el fin de ayudar a los Estados Miembros y mejorar su capacidad para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. El desafío está en cómo movilizar el potencial colectivo de fomento de la capacidad de las Naciones Unidas con más coherencia y dedicación.

A. Compromiso a la capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género

9. En el apartado a) del párrafo 4 de su resolución 2006/36, el Consejo instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que se comprometieran expresamente cada año a realizar actividades de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género, incluso en el desarrollo de competencias básicas, y velaran por que todas las políticas, estrategias y planes de acción sobre la igualdad entre los géneros incluyeran compromisos de este tipo. En los apartados b) y c) del párrafo 4 de la misma resolución, el Consejo instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que fomentaran la capacidad de manera permanente y específica, entre otras cosas, mediante la formación para los especialistas en cuestiones de género y los coordinadores de cuestiones de género, incluso sobre el terreno, y dispusieran la obligatoriedad de la capacitación en cuestiones de género para todo el personal y prepararan actividades de capacitación específicas para los distintos cuadros y categorías del personal.

10. La mayoría de las entidades de las Naciones Unidas tienen una estrategia o un marco amplio para la incorporación de la perspectiva de género. De un total de 40 entidades que respondieron al cuestionario, 22 informaron de que tenían una estrategia específica sobre capacitación o desarrollo de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género, y las restantes utilizaron un criterio especial. En enero de 2007, la Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó una estrategia para integrar el análisis y las acciones en materia de género en sus trabajos. El Plan de Acción revisado sobre la igualdad entre los géneros para 2008-2009 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace referencia específica a la capacitación y el fomento de la capacidad en la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre los géneros del personal de la OIT. Ocho entidades están elaborando estrategias de capacitación³. Entre las entidades que contaban con estrategias de capacitación, algunas no tenían plan de acción para su ejecución y sólo unas cuantas consignaron un presupuesto para tales fines.

³ OIEA, secretaría del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas, OMS, OIM, PNUMA, UNICEF, UNUSIDA, OACI.

11. La mayoría de las entidades informó de que una gran proporción de sus esfuerzos de desarrollo de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género estaba dirigida al personal de los programas, como especialistas, asesores y coordinadores en cuestiones de género. También hay más colaboración dentro de las entidades de las Naciones Unidas y el desarrollo de planes de capacitación conjuntos está cada vez más generalizado para aprovechar mejor el número creciente de asesores, especialistas y coordinadores en cuestiones de género, en particular en las oficinas de los países. En 2006 y 2007, el PNUMA organizó seminarios para siete divisiones y seis oficinas regionales e impartió capacitación a 15 coordinadores en cuestiones de género para apoyar la ejecución de su Plan de Acción sobre cuestiones de género.

12. Con el fin de acelerar el logro de los objetivos de igualdad entre los géneros, muchas entidades de las Naciones Unidas instituyeron la capacitación obligatoria y periódica para el personal. Tales entidades son el Departamento de Asuntos Políticos, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), la Comisión Económica para África (CEPA), la UNESCO, el PNUMA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). No obstante, en la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas, el fomento de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género sigue siendo principalmente de carácter voluntario y específico. Por consiguiente, el personal no tiene incentivos, aparte de su propio interés, para participar en la capacitación, igual que no hay recompensas o penalizaciones por aprovecharse o no de las oportunidades de capacitación. En una evaluación de la incorporación de la perspectiva de género realizada en el PNUD en 2005 se llegó a la misma conclusión en cuanto a la capacitación dentro del PNUD (DP/2006/5). En la mayoría de las entidades, la capacitación se hace en forma de seminario o curso de un día en que se ofrece orientación general y se informa sobre cuestiones de género, si bien deberían utilizarse en todo el sistema de las Naciones Unidas las oportunidades de capacitación de mayor duración en las que hay más posibilidades de impartir conocimientos más sustantivos sobre la incorporación de la perspectiva de género.

13. No obstante, el examen demostró que el desarrollo sistemático de la capacidad institucionalizada exigía los tres elementos principales siguientes: una estrategia, un plan de acción y un presupuesto, como indicadores del compromiso institucional a largo plazo para la incorporación de la perspectiva de género. Las entidades que cuentan con los tres elementos son el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Banco Mundial, el Departamento de Asuntos Políticos, el Centro de Capacitación Internacional de la OIT, la Comisión Económica para África (CEPA), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la UNESCO, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

B. Integración de la perspectiva de género en otros cursos de capacitación

14. En respuesta a lo dispuesto en el apartado d) del párrafo 4 de la resolución 2006/36 del Consejo, en que se instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que aseguraran la incorporación de la perspectiva de género en todos los cursos de capacitación pertinentes, incluso en los cursos de orientación, en la

capacitación sobre los marcos de gestión basada en los resultados y los ciclos de proyectos y programación, el examen evaluó la integración de la perspectiva de género en la capacitación relacionada con la orientación del personal, el diseño de programas, la gestión financiera, la evaluación de programas, el desarrollo de las capacidades de liderazgo y la gestión basada en los resultados.

15. En la mayoría de las entidades se ha progresado en cuanto a la orientación del personal, el diseño de programas y la evaluación de programas. El UNICEF incorporó el análisis de la causalidad sobre cuestiones de género en su capacitación sobre evaluación de programas. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz incorporó un plan de acción de cuatro puntos para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en el marco estratégico para la planificación previa al despliegue, con el fin de garantizar que toda la capacidad conexas tenga una perspectiva fuerte de las cuestiones de género. En 2006, el PNUMA incorporó las cuestiones de género y la mitigación de la pobreza en 18 sesiones de capacitación de directores de proyectos para unos 300 funcionarios, desde la sede a las oficinas sobre el terreno. Este fue el primer intento del PNUMA de demostrar los beneficios de incorporar una perspectiva de género en todo el ciclo de los proyectos.

16. No obstante, el examen reveló que a pesar de las muchas ventajas del método de gestión basada en los resultados, la integración de una perspectiva de género es el punto débil de la capacitación conexas. En un estudio de 11 entidades realizado en 2005 por el Grupo de Trabajo sobre supervisión, evaluación e información en gestión basada en los resultados de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros se observó que las entidades que tenían más problemas para incorporar una perspectiva de género en la gestión basada en los resultados eran las que tenían menos desarrolladas sus políticas, estrategias y planes de trabajo para los objetivos de igualdad entre los géneros.

C. Desarrollo de formas innovadoras de fomento de la capacidad

17. En el apartado e) del párrafo 4 de la misma resolución, el Consejo pidió a las entidades del sistema de las Naciones Unidas que prepararan formas innovadoras de fomento de la capacidad, además de las actividades de formación tradicionales, incluso mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y evaluaran sistemáticamente la eficacia de los nuevos planteamientos.

18. En muchas entidades de las Naciones Unidas, la metodología de capacitación ha dejado de consistir en seminarios de capacitación convencionales para adoptar formas innovadoras de desarrollo de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género. La flexibilidad en el diseño de programas, con módulos o recursos de capacitación que pueden mezclarse y equipararse para ejecutar un programa adaptado a mandatos específicos, las reuniones de trabajo participativas, el seguimiento sistemático basado en auditorías de las cuestiones de género y la utilización de plataformas y redes electrónicas, han surgido como nuevas formas de fomento de la capacidad para equipar al personal con las competencias necesarias para un desempeño efectivo.

19. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha desarrollado dos cursos de capacitación modular flexible, uno sobre cuestiones de género y diversidad y otro sobre la incorporación de la perspectiva de género. Los cursos se pueden adaptar a destinatarios, circunstancias y mandatos específicos de las oficinas o divisiones de la Secretaría, con el fin de reforzar los conocimientos básicos relacionados con las cuestiones de género y las capacidades de la incorporación de la perspectiva de género en esferas especializadas. Esta metodología ha demostrado ser rentable y permite una planificación y aplicación rápida. Utilizando la misma metodología, la Oficina también está probando un nuevo curso de capacitación sobre cómo difieren los estilos de comunicación de los hombres y las mujeres con el fin de mejorar la comunicación en una fuerza de trabajo diversa. Tales iniciativas están en consonancia con el párrafo 195 del informe del Secretario General sobre la inversión en el personal (A/61/255) en que se declaró, entre otras cosas, que se aumentarían los programas de incorporación de las perspectivas de género con el fin de promover la sensibilidad sobre las cuestiones de género en el lugar de trabajo y fomentar la concienciación sobre la diversidad y la sensibilidad intercultural. También se ampliarían los programas de perfeccionamiento para mujeres que ocupan puestos directivos y para mujeres con potencial directivo en puestos de nivel medio.

20. Con un enfoque participativo centrado en los aspectos específicos del mandato del Departamento de Asuntos Políticos, como la alerta temprana, la prevención de conflictos y la consolidación de la paz después de los conflictos, se utilizó una serie de estudios de casos para ilustrar los procesos con perspectiva de género y sin perspectiva de género y el distinto impacto de cada proceso en los interesados. Utilizando metodologías sobre el terreno, en que los participantes prueban el material utilizado, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer ha desarrollado un manual de capacitación genérica sobre la incorporación de la perspectiva de género que las entidades pueden adaptar para utilizar con su propio personal y para capacitar a los asociados en los países. También ha presentado un manual metodológico sobre la recopilación y el análisis de datos empíricos para documentar estudios de casos que pueden ilustrar buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género.

21. La ejecución eficaz de la capacitación en cuestiones de género exige que el personal rinda cuentas de la aplicación sistemática en su labor de las nuevas aptitudes adquiridas. La UNESCO instituyó auditorías bianuales sobre la incorporación de la perspectiva de género. En 2007, está previsto hacer auditorías sectoriales para elaborar programas de capacitación adaptados a los destinatarios y específicos de los sectores. Desde principios de 2006, la UNESCO, en colaboración con la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas, imparte capacitación y entrenamiento permanentes en incorporación de la perspectiva de género al personal de la sede y sobre el terreno. La UNESCO también ha elaborado un curso de certificación disponible en CD ROM para mejorar el conocimiento de las cuestiones de género.

22. Las comunicaciones y redes electrónicas, incluida internet, ofrece oportunidades de innovación. Cada vez más entidades utilizan internet como plataforma de capacitación para realizar cursos sobre la incorporación de la perspectiva de género. El ACNUR puso en marcha un foro comunitario virtual en el que el personal dialoga entre sí y recibe orientación sobre la incorporación de la perspectiva de género. El foro comunitario permite al ACNUR mantener una

comunidad de aprendizaje e intercambio de información. El PNUD elaboró un curso de aprendizaje electrónico para ofrecer conocimientos básicos de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros a todo su personal disperso en oficinas sobre el terreno y en la sede. El personal lo puede completar individualmente en un plazo de entre seis y ocho horas, y se incluye como módulo de la academia de perfeccionamiento virtual del PNUD. La academia es un curso en línea supervisado por un instructor y que está abierto varias semanas. Los participantes desarrollan productos que se aplican a su trabajo cotidiano, vinculando así las actividades de capacitación con aplicaciones. El Centro de Capacitación Internacional de la OIT tiene un programa modular en línea parecido sobre cuestiones de género que también se ofrece en dos modalidades, con instructor o de autoaprendizaje. La OMS está preparando un curso en línea sobre la incorporación de la perspectiva de género.

23. El UNIFEM elaboró más material sobre los derechos de la mujer y la aplicación de una perspectiva de derechos humanos a las situaciones de conflicto y posterior a los conflictos para el material de aprendizaje electrónico del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el paquete didáctico común de las Naciones Unidas sobre el método basado en los derechos humanos que incluye una extensa guía de recursos, el programa power point y una guía para facilitadores. En colaboración con la Indira Gandhi National Open University, la UNESCO también elaboró un equipo multimedia de capacitación en cuestiones de género que permite a los participantes completar con éxito los siete módulos y las actividades de autoevaluación conexas para recibir acreditación de la UNESCO y la Universidad como capacitador superior en cuestiones de género o capacitador en cuestiones de género.

D. Liderazgo y apoyo de los administradores

24. En el apartado f) del párrafo 4 de la resolución 2006/36, el Consejo instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que velaran por que los administradores proporcionaran el liderazgo y el apoyo necesarios, incluso mediante el aumento de la concienciación, el compromiso y la capacidad a través de planteamientos innovadores elaborados especialmente para el personal directivo superior.

25. El examen confirmó la importancia del compromiso institucional y del personal directivo superior a la incorporación de la perspectiva de género para la consolidación de la capacidad. También mostró el mayor compromiso del personal directivo superior a la incorporación de la perspectiva de género y la disposición a participar en varios aspectos del desarrollo de la capacidad y la capacitación para la incorporación de la perspectiva de género. El personal superior participa cada vez más en la capacitación como colaboradores, forma parte de los sistemas de gestión que refuerzan las redes para la corriente de información y aprendizaje, asignan recursos para la incorporación de la perspectiva de género y deciden sobre la obligatoriedad de la capacitación en la incorporación de la perspectiva de género.

26. Muchas entidades, como el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Departamento de Asuntos Políticos, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el

UNFPA, ofrecen capacitación para el liderazgo en la incorporación de la perspectiva de género. El UNICEF organiza todos los años un seminario sobre liderazgo para las mujeres en puestos directivos. En la CEPA, el apoyo del personal directivo superior permitió hacer obligatoria la capacitación y facilitó la evaluación de las necesidades de capacidad de todas las divisiones y la utilización de métodos participativos para elaborar instrumentos adaptados a la capacitación en la incorporación de la perspectiva de género para varios sectores. De esta forma se garantizó la relevancia y se reforzó la identificación centrándose en los aspectos prácticos de la incorporación de la perspectiva de género utilizando los documentos de política y estrategia de cada división.

27. En el Departamento de Asuntos Políticos, el personal directivo superior participó en todos los niveles de la planificación y ejecución de la capacitación obligatoria para todo el personal en la incorporación de la perspectiva de género. El personal directivo superior actuó como colaborador, mientras que los funcionarios encargados de los países generaron estudios de casos para utilizar en la capacitación. Cada sesión del seminario, diseñado para que fuera muy interactivo contó con personal desde las categorías subalternas hasta la de subsecretario general. Con este formato se intentó acercar al personal a sus directores y poner fin a la compartimentalización de las cuestiones de que se ocupa el Departamento. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz organizó capacitación específica para el personal directivo superior con el fin de recabar el compromiso, el apoyo y el liderazgo en el desarrollo de un plan de acción para la ejecución de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. Se llegó a un acuerdo sobre un calendario y una estrategia de ejecución.

E. Seguimiento de la capacitación y evaluaciones del impacto

28. En el apartado g) del párrafo 4 de su resolución 2006/36, el Consejo Económico y Social instó al sistema de las Naciones Unidas a que garantizara que la oficinas de gestión de recursos humanos promovieran, según correspondiera, el fomento de la capacidad en la formación en cuanto a cuestiones de género y la mejora de las actitudes correspondientes de todos los instructores dentro de las Naciones Unidas, y en el apartado h) del párrafo 4 de la misma resolución se instó a que se desarrollaran formas más eficaces de seguimiento de la capacitación para asegurar la plena utilización de las prácticas óptimas y la máxima repercusión en los programas de trabajo.

29. Las respuestas de las entidades de las Naciones Unidas indican que se han establecido procedimientos y mecanismos para incrementar el impacto de la capacitación en la incorporación de las perspectivas de género. Por ejemplo, el Departamento de Asuntos Políticos hace estudios periódicos, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la CESPAAO, la OIT y el UNICEF hacen auditorías sobre la incorporación de la perspectiva de género. Otras actividades de seguimiento cuentan con la participación de servicios de asistencia; evaluaciones conjuntas por las dependencias sobre cuestiones de género, capacitación y recursos humanos y colecciones de recursos basados en la web con soluciones prácticas.

30. A pesar de estos esfuerzos, muchas entidades informaron de que las cuestiones de género no se analizan sistemáticamente. Aunque la mayoría de las entidades

hacen evaluaciones de los cursos de capacitación con formularios estándar presentados antes y después de los cursos, la mayoría de las entidades aún no cuenta con sistemas sólidos de seguimiento de la capacitación para evaluar cuánto se ha aprendido y considerar el impacto inmediato y a mediano plazo y la relevancia de la capacitación para el desempeño. Ninguna entidad ha desarrollado indicadores específicos para evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño del personal.

F. Fortalecimiento de la rendición de cuentas

31. En el apartado i) del párrafo 4 de su resolución 2006/36, el Consejo instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que reforzaran los sistemas de rendición de cuentas de los administradores y el personal, entre otras cosas, mediante la inclusión de objetivos y resultados relacionados con la incorporación de una perspectiva de género en los planes de trabajo y las evaluaciones del personal.

32. Las entidades han tomado medidas para reforzar los sistemas de rendición de cuentas de la incorporación de la perspectiva de género tanto por parte del personal directivo como del personal. Algunas entidades evalúan las necesidades de capacidad y perfeccionamiento del personal en la incorporación de la perspectiva de género mediante evaluaciones del desempeño. Además, muchas entidades, como la CESPAAO, el OIEA, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, el UNFPA, el UNICEF, el UNIFEM y el Banco Mundial, evalúan las capacidades en los informes respectivos. El análisis de los informes, tanto para el personal directivo como para el personal, permite evaluar si el personal de las cuestiones comprende la cuestión de la igualdad entre los géneros y aplica los conocimientos adquiridos en la prestación de asistencia técnica.

33. El Plan de Acción sobre cuestiones de género del FIDA (2002-2006) incluye una serie de medidas de rendición de cuentas para su ejecución. El ACNUR ha puesto en marcha un marco de rendición de cuentas para la incorporación de la perspectiva de edad, género y diversidad que se ha puesto a prueba en 21 países y en la sede. El marco hace responsable a todo el personal directivo superior de promover un entorno institucional y operacional propicio para lograr la igualdad entre los géneros.

34. En la Secretaría de las Naciones Unidas, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna apoya la rendición de cuentas para la incorporación de la perspectiva de género con evaluaciones y auditorías de los departamentos y oficinas, y con el informe bienal sobre la ejecución de los programas de las Naciones Unidas. La Oficina ha incluido en dos ocasiones la incorporación de la perspectiva de género en la lista de temas presentados al Comité del Programa y de la Coordinación y se ha asegurado de que la perspectiva de género se integra en el marco estratégico del próximo bienio 2008-2009.

35. La rendición de cuentas se está reforzando con la ampliación del ámbito de responsabilidad de la incorporación de la perspectiva de género más allá de las dependencias que se encargan de las cuestiones de género. En la mayoría de las entidades, esas dependencias son responsables principales del desarrollo y la ejecución de programas de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género. Con la excepción de la dependencia del Centro Internacional de Capacitación de la OIT, que se estableció como dependencia de capacitación, los

especialistas, asesores y coordinadores en materia de género de la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas rara vez reciben formación como capacitadores y pocas entidades invierten en constituir sus aptitudes de capacitación, ya que ésta ya no se considera su función principal. Dado el papel que desempeñan los especialistas, asesores y coordinadores en materia de género en el aprendizaje institucional sobre la incorporación de las cuestiones de género, es fundamental que adquirieran aptitudes de capacitación adecuadas.

G. Creación y ampliación de redes de conocimientos

36. En el apartado k) del párrafo 4 de su resolución 2006/36, el Consejo instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que crearan o ampliaran redes electrónicas de conocimientos sobre la incorporación de una perspectiva de género para incrementar el apoyo eficaz a las actividades de fomento de la capacidad y su seguimiento. En el párrafo 8 de la misma resolución, el Consejo pidió que la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros siguiera analizando las posibilidades de desarrollar una base de datos accesible y consolidada de facilitadores formados a escala nacional y regional, en consulta con los Estados Miembros.

37. En lo que se refiere a la ampliación de las redes de conocimientos y el desarrollo de la base de datos de capacitadores y facilitadores, en el examen de la ejecución de la resolución se observa que algunas entidades han progresado. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios publicó en Relief Web, el principal sitio web sobre cuestiones humanitarias, información sobre instituciones que ofrecen capacitación en cuestiones humanitarias, muchas de las cuales se ocupan de las cuestiones de género y situaciones humanitarias. La División para el Adelanto de la Mujer está elaborando una página web en el sitio WomenWatch que facilitará, entre otras cosas, intercambiar información sobre iniciativas de desarrollo de la capacidad para la incorporación de perspectiva de género. El INSTRAW ha creado una base de datos en línea que facilita la generación colaborativa de conocimientos sobre instituciones de capacitación, ofertas de capacitación, material de capacitación, subvenciones, becas y otros fondos disponibles para la capacitación en cuestiones de género.

38. Una lista de expertos en cuestiones de género facilita al personal del PNUD acceso a expertos o consultores disponibles para trabajos de corto o mediano plazo. La lista se basa en la plataforma de la red de información para el desarrollo del PNUD, que permite a los equipos del PNUD elaborar sus propias listas de expertos y ofrece la posibilidad de vincularlas a una base de datos mundial de expertos del PNUD. La OIT mantiene también una base de datos de consultores y expertos sobre cuestiones de género que actualiza periódicamente y está disponible por medio del instrumento para la igualdad entre los géneros basado en la web. El material y los instrumentos de capacitación también se comparten a través de las redes de conocimientos incluidas en el mismo mecanismo basado en la web.

39. El desarrollo y mantenimiento de bases de datos requiere considerables recursos y mano de obra, al requerir actualización y mejora sistemática. Como consecuencia de ello, la mayoría de las entidades no cuentan con bases de datos funcionales de capacitadores y facilitadores, lo cual plantea un grave problema para la capacitación en la incorporación de la perspectiva de género, ya que dos terceras

partes de las entidades de las Naciones Unidas indicaron que un problema constante era encontrar capacitadores adecuados.

H. Colaboración interinstitucional

40. En el apartado l) del párrafo 4, de su resolución 2006/36, el Consejo instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que fortalecieran la colaboración interinstitucional, incluso mediante la labor de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, para asegurar un intercambio sistemático de recursos e instrumentos en todo el sistema y promover un intercambio fecundo de ideas. Además, en el párrafo 8, el Consejo pidió que la Red interinstitucional siguiera prestando apoyo práctico a sus miembros en la incorporación de una perspectiva de género e informara periódicamente a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

41. En los dos últimos años, las entidades vienen demostrando una disposición creciente para intercambiar metodologías e instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género y participar en actividades conjuntas. La Red interinstitucional sigue siendo el principal foro de intercambio fecundo de ideas sobre la incorporación de la perspectiva de género. En su sexto período de sesiones celebrada en febrero de 2007, la Red interinstitucional comenzó las discusiones sobre la aplicación de la política y estrategia, incluido el fortalecimiento de las capacidades para la incorporación de la perspectiva de género, con miras a desarrollar un plan de acción de todo el sistema con indicadores y plazos claros.

42. Más recientemente, la cooperación con la Junta de los jefes ejecutivos y sus órganos subsidiarios, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión y el comité de Alto Nivel sobre Programas, mejoró considerablemente, en consonancia con lo dispuesto en la resolución 2005/31 del Consejo. La Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer informa periódicamente a la Junta y sus dos comités de alto nivel sobre el progreso en la incorporación de la perspectiva de género, incluido el desarrollo de la política sobre igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer y la estrategia sobre la incorporación de la perspectiva de género. En 2006, la Junta determinó que la igualdad entre los géneros era uno de sus temas prioritarios y apoyó la política y estrategia de todo el sistema. En marzo de 2007, en su reunión conjunta, los comités de alto nivel recomendaron que el sistema de las Naciones Unidas explorara la viabilidad y el costo de desarrollar un programa de capacitación del personal directivo superior en materia de incorporación de la perspectiva de género a través de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas. Además, los dos comités consideraron la posibilidad de elaborar programas basados en la Web sobre la incorporación de la perspectiva de género obligatorios para todo el personal de las Naciones Unidas.

43. En un examen de la ejecución del plan de acción sobre la ejecución de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad (S/2005/636, anexo), realizado por la Oficina de la Asesora Especial (S/2006/770), se observó que había avances y problemas en la consolidación de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género en la esfera de la mujer, la paz y la seguridad. El fomento de la capacidad se destaca en cada esfera del plan de acción de todo el sistema, incluidas la prevención de conflictos, el establecimiento y la consolidación de la paz, las operaciones de mantenimiento de la paz, la reconstrucción después de los

conflictos, la prevención de la violencia por razón de género, entre otras. El examen también identificó problemas importantes, como la falta de un entendimiento común de las aplicaciones prácticas de la incorporación de la perspectiva de género, el uso inadecuado de los asesores existentes y los conocimientos técnicos y la falta de un sistema de gestión de los conocimientos y la información a nivel de todo el sistema. Un plan de acción revisado para todo el sistema para el bienio 2007-2008 que está preparando la Oficina de la Asesora Especial en cooperación con el Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad se ocupará de estos problemas.

44. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, en coordinación con el Subgrupo de Trabajo sobre cuestiones de género y respuesta humanitaria⁴ del Comité Permanente entre Organismos sobre Asuntos Humanitarios, empezará en 2007 la capacitación para las personas que se vayan a incluir en la lista de asesores sobre gestiones de género. La capacitación se basará en el manual titulado “Women, Girls, Boys and Men: Different Needs – Equal Opportunities”, una guía por sectores sobre cómo garantizar la igualdad entre los géneros en la programación en situaciones humanitarias.

45. Los preparativos del informe del Secretario General sobre la violencia contra la mujer (A/60/137) fue una oportunidad para que las entidades de las Naciones Unidas organizaran en diciembre de 2005 un seminario sobre el tema. Además de compilar un inventario de actividades de las entidades de las Naciones Unidas relacionadas con la violencia contra la mujer, también se concertaron una serie de acuerdos para abordar el asunto de forma más sistemática y amplia y mejorar la coordinación y la programación a nivel nacional. Como seguimiento, la Red institucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros formó un equipo de tareas sobre la prevención de la violencia contra la mujer que pondrá en marcha y coordinará en todo el sistema la ejecución de la resolución 61/143 de la Asamblea General sobre la intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, incluida la identificación de las necesidades de desarrollo de la capacidad.

46. Para reforzar el intercambio entre las instituciones de instrumentos y metodologías para la incorporación de la perspectiva de género, la Oficina de la Asesora Especial puso en marcha en mayo de 2007 una plataforma de colaboración en línea para ser utilizada por la Red. La plataforma permite a las entidades de las Naciones Unidas compartir e intercambiar una gran variedad de documentos, incluidos manuales de capacitación, documentos de estrategia, informes, información y directrices de política y manuales en formato electrónico.

47. Estas iniciativas de colaboración interinstitucional para el desarrollo de la capacidad de incorporación de la perspectiva de género están destinadas a potenciar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para integrar una perspectiva de género en las esferas clave del desarrollo, la paz y la seguridad y los asuntos humanitarios. La ejecución plena de estas iniciativas contribuiría a prestar un apoyo más firme y sistemático a los Estados Miembros para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

⁴ Consta de 25 entidades, incluidas las organizaciones no gubernamentales internacionales que trabajan en el sector humanitario.

I. Fomento de la capacidad de los equipos en los países

48. En el apartado m) del párrafo 4 de su resolución 2006/36 el Consejo instó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que velaran por que los coordinadores residentes promovieran y supervisaran sistemáticamente las actividades de fomento de la capacidad en relación con la incorporación de una perspectiva de género en sus equipos en los países e informaran sobre ellas, y en el apartado n) se les instó a que estrecharan la colaboración de los equipos en los países con respecto a la capacitación en materia de género en el plano nacional, incluso mediante el intercambio de metodologías e instrumentos, la realización de actividades conjuntas y la mejora de la capacidad de los grupos temáticos en materia de género para apoyar dichas actividades.

49. Se han hecho muchos progresos para reforzar la colaboración de los equipos de las Naciones Unidas en los países y las actividades conjuntas de incorporación de la perspectiva de género. El Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo cuenta con un paquete de capacitación modular basado en la web para los equipos en los países. El UNIFEM desarrolló un módulo para dicho paquete de recursos sobre el fortalecimiento de la capacidad en los grupos temáticos sobre las cuestiones de género con el fin de abordar los asuntos de la igualdad entre los géneros en la evaluación común para los países/Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. En un esfuerzo promovido por el UNFPA, los equipos en los países comenzaron a presentar informes conjuntos sobre los países al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En los dos últimos años, la OIT colaboró con 10 organismos de las Naciones Unidas en Zimbabwe, entre ellos el PNUD, el UNIFEM, el UNFPA, el ONUSIDA, la FAO, el Banco Mundial, la UNESCO y el UNICEF, en la capacitación de facilitadores en auditorías participativas sobre cuestiones de género, con lo que se logró formar un grupo de 30 capacitadores.

50. Para reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los países y promover la coherencia con los asociados, el PMA desarrolló, en función de la experiencia adquirida, una iniciativa de capacitación y aprendizaje en el marco de los compromisos ampliados relativos a las mujeres en colaboración con Capacity Building International (InWent). En 2005 y 2006, el PMA organizó dos seminarios prácticos de formación de capacitadores a nivel regional para los coordinadores de las cuestiones de género y 63 cursos de capacitación de las oficinas en los países para 1.400 funcionarios y asociados del PMA. Las sesiones de capacitación permitieron al PMA eliminar gradualmente el plan de acción sobre cuestiones de género y de empezar a aplicar la incorporación sistemática de la iniciativa de compromisos ampliados relativos a la mujer en los planes de trabajo de las oficinas y dependencias en los países. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios ha incorporado una perspectiva de género en la capacitación en materia de coordinación de emergencias sobre el terreno, mientras que el ACNUR organizó capacitación en incorporación de la perspectiva de género para sus equipos multifuncionales. El UNICEF y el UNIFEM pusieron en marcha medidas de formación para ayudar a introducir cambios institucionales y programáticos que tuvieran impacto en la igualdad entre los géneros. El PNUMA colaboró con la Unión Mundial para la Naturaleza y la Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo con el fin de reforzar la incorporación de una perspectiva de género en la capacitación en materia del medio ambiente en los países.

III. Ejecución de la resolución 2006/9 del Consejo

51. En su resolución 2006/9, el Consejo pidió al Secretario General que informara sobre los efectos del aporte de la Comisión a las deliberaciones celebradas en el sistema de las Naciones Unidas. En su 50° período de sesiones de 2006, la Comisión, de conformidad con su plan de trabajo multianual para el período 2002-2006, examinó las dos cuestiones siguientes: “mayor participación de la mujer en el desarrollo: una atmósfera propicia para el logro de la igualdad de género y para el adelanto de la mujer, tomando en cuenta, entre otras cosas, las esferas de la educación, la salud y el trabajo” y “participación de las mujeres y los hombres en condiciones de igualdad en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles”, y aprobó las conclusiones convenidas pertinentes (véase E/2006/27).

52. El análisis de las respuestas de las entidades de las Naciones Unidas al cuestionario mostró que las recomendaciones contenidas en las conclusiones convenidas para ambos temas ofrecían nuevo impulso a la labor de las entidades en las tres esferas siguientes:

a) Intensificación de sus actividades sustantivas en los planos tanto normativo como operacional;

b) Fomento de la divulgación y la concienciación de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, especialmente en los planos regional y nacional;

c) Mejora de la condición jurídica y social de la mujer, incluida su representación dentro de las organizaciones.

53. Por lo que se refiere a la mejora de las actividades sustantivas en los planos normativo y operacional, las entidades de las Naciones Unidas siguieron desarrollando y aplicando políticas y estrategias con una perspectiva de género en sus respectivas esferas sustantivas con el objetivo de crear un entorno propicio para el empoderamiento de la mujer. El presente informe ofrece ejemplos de la intensificación de las actividades de las Naciones Unidas en esferas como el desarrollo, la paz y la seguridad, los derechos de la mujer, el acceso a la adopción de decisiones y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

54. En cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión, los esfuerzos de las entidades de las Naciones Unidas se centraron en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación nacional y los procesos y mecanismos de ejecución relacionados con las estrategias nacionales de desarrollo, y en particular en la ejecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente, incluidos los objetivos de desarrollo del Milenio. El UNFPA reflejó las recomendaciones de la Comisión en su estrategia de incorporación de la perspectiva de género y en los programas a nivel mundial, regional y en los países. La CEPA siguió elaborando los instrumentos para la incorporación de una perspectiva de género en la planificación y programación nacional y amplió la utilización del índice de desarrollo en relación con el género para África para seguir la evolución de los logros en la igualdad entre los géneros. El PNUMA completó la formulación del plan de acción sobre cuestiones de género que contenía directrices para la incorporación de una perspectiva de género en las políticas y programas sobre medio ambiente, la movilización de los recursos y la gestión de los recursos humanos, y estableció mecanismos de rendición de cuentas. El Centro de Comercio Internacional

UNCTAD/OMC desarrolló nuevas metodologías y mecanismos para incluir la dimensión de género en la labor sobre el desarrollo del comercio y estableció una red en internet para mujeres empresarias en 11 países africanos.

55. En respuesta a los llamamientos realizados por la Comisión para que se intensificara la ejecución de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad tanto dentro de la Organización como en los países, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el UNFPA y el ACNUR, intensificaron su apoyo al empoderamiento de las mujeres y las niñas en los países en que hay conflictos o que han salido de ellos, intensificaron sus esfuerzos para luchar contra la violencia por razón de género y se centraron en garantizar la reintegración de las mujeres excombatientes. El Departamento de Asuntos Políticos se centró en promover la participación de la mujer en la prevención de conflictos y también puso en marcha el banco de datos peacemaker, en el que se incluyen notas orientativas operacionales sobre la mujer en los procesos y acuerdos de paz.

56. Los derechos de la mujer y su acceso a la adopción de decisiones, en que hizo hincapié la Comisión, recibieron especial atención en las entidades de las Naciones Unidas. El ACNUR reafirmó su compromiso de proteger a las mujeres y las niñas asignando recursos suficientes. La CEPA, en colaboración con el PNUD y el Programa regional sobre cuestiones de género de la Oficina Regional para África, estableció un observatorio de derechos humanos para las cuestiones de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Muchas entidades de las Naciones Unidas se centraron específicamente en la elaboración de programas y proyectos especiales para mejorar la representación de la mujer en la adopción de decisiones. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz prestó apoyo a la participación de la mujer en las elecciones en una serie de misiones de mantenimiento de la paz y organizó capacitación sobre técnicas de liderazgo para candidatas. El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos y el INSTRAW prestaron especial atención en su programación a la participación de la mujer en la gobernanza local. El Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia se centró en las actividades destinadas a mejorar la participación cuantitativa y cualitativa de la mujer en la adopción de decisiones dirigiéndose a mujeres candidatas.

57. Las entidades de las Naciones Unidas prestaron especial atención a atender las cuestiones del acceso limitado de la mujer a las tecnologías de la información y las comunicaciones. La Unión Internacional de Telecomunicaciones apoyó el establecimiento de telecentros comunitarios multifuncionales en zonas rurales y apartadas de África y Asia. También impartió capacitación en el uso de computadoras a mujeres jóvenes en algunos países africanos para mejorar sus posibilidades de encontrar empleo.

58. En lo que se refiere a la promoción y la concienciación para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, los resultados de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer fueron utilizados por las entidades de las Naciones Unidas como material para sus campañas de promoción y fomento de la capacidad. La CESPAP utilizó los resultados de la Comisión para consolidar la capacidad del personal en los programas y actividades referidos en las conclusiones convenidas. La División para el Adelanto de la Mujer los utilizó en la preparación de la documentación intergubernamental. El Departamento de Información Pública preparó varios juegos de material informativo sobre los

resultados de la labor de la Comisión y garantizó su difusión extensa a los medios de comunicación regionales y nacionales. El Departamento de Asuntos Políticos elaboró con el PNUD un plan financiado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Democracia, para promover la capacidad de los medios de comunicación para centrarse en las necesidades y problemas de la mujer en varios países africanos.

59. Por lo que se refiere a la condición jurídica y social de la mujer, con arreglo a las recomendaciones de la Comisión, las entidades de las Naciones Unidas se esforzaron por mejorar la situación de la mujer en todas sus organizaciones, en particular con el desarrollo y la implementación de políticas, programas y cursos de capacitación. En 2006, el OIEA organizó una encuesta sobre la igualdad entre los géneros dentro del Organismo y adoptó medidas para mejorar el equilibrio entre los géneros en todos los cuadros y categorías de personal, capacitar a mujeres jóvenes del cuadro orgánico y organizar capacitación en cuestiones de género para todo el personal. También revisó sus políticas relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y personal, la discriminación y el hostigamiento. La UNESCO fijó una meta del 40% de mujeres en las categorías D1 y D2 para el 2010. El PMA y la OIT tomaron medidas concretas para promover la participación de la mujer en pie de igualdad con los hombres en los procesos internos de adopción de decisiones y la igualdad entre los géneros al cubrir puestos directivos. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna, el PNUMA, la Unión Internacional de Telecomunicaciones, el Centro Internacional de Formación de la OIT, el PMA y muchos otros impartieron capacitación en cuestiones de género a su personal y cursos especiales de formación profesional para mujeres. La CEPA preparó una nota sobre la incorporación de la perspectiva de género en las conferencias y reuniones para garantizar un equilibrio en la representación de hombres y mujeres y el tratamiento de las cuestiones de género en las reuniones de la CEPA. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz siguió reforzando la capacidad institucional de las dependencias sobre cuestiones de género. El PNUMA estableció la red de coordinadores sobre cuestiones de género.

60. A pesar de todos esos esfuerzos, las entidades aún tienen que hacer mucho más para aplicar las recomendaciones de la Comisión en lo relativo al equilibrio en la representación del hombre y la mujer, tomando en cuenta entre otras cosas las conclusiones del informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/61/318).

IV. Conclusiones y recomendaciones

61. La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer se reconocen como una contribución fundamental para la aplicación efectiva de los mandatos de las Naciones Unidas, y hay un consenso generalizado entre los Estados Miembros en que la incorporación de las perspectivas de género es un instrumento para lograr la igualdad entre los géneros. La incorporación de la perspectiva de género no se puede lograr añadiendo programas de poca trascendencia para la mujer a las actividades de las Naciones Unidas. Más bien es necesario introducir cambios en todas las políticas, los programas y los recursos asignados a fin de reflejar los intereses de la mujer y del hombre. Para lograr este objetivo es fundamental que haya un entorno propicio. Dicho entorno generaría cambios que se verían influidos en mucha mayor medida de lo que están ahora por la información procedente de abajo y no de arriba. Para ello se presupone que el personal de las Naciones Unidas, a nivel individual y de las

entidades, tendrá las capacidades y los conocimientos adecuados sobre la incorporación de la perspectiva de género.

62. El examen realizado por la Oficina de la Asesora Especial sobre la ejecución de la resolución 2006/36 del Consejo mostró que se había avanzado en equipar al personal de las Naciones Unidas con los conocimientos y las aptitudes necesarias para incorporar la perspectiva de género y ayudar a los Estados Miembros a establecer políticas y normas sobre la igualdad entre los géneros. También se ha fomentado considerablemente la capacidad en el sistema de las Naciones Unidas, con la ampliación de la capacitación convencional, la capacitación de directores y personal directivo superior, la utilización de redes electrónicas y las actividades de seguimiento. La colaboración interinstitucional sobre la incorporación de la perspectiva de género, incluso a nivel de la Junta de los jefes ejecutivos, ha mejorado considerablemente. Las necesidades de fomento de la capacidad en materia de género en los países se entienden y solucionan mejor que antes.

63. Aun así, aún queda mucho más por hacer para superar los problemas y poner fin a las disparidades que se han observado en cuanto a la capacidad y los conocimientos. La capacitación de todo el personal es fundamental para comprender los conceptos de la incorporación de la perspectiva de género y sus aplicaciones. La creación de capacidad para la incorporación de la perspectiva de género aún no es obligatoria en todas las entidades, en particular sobre el terreno. En muchas entidades, el apoyo limitado del personal directivo superior es un obstáculo para su eficacia. Hay pocos mecanismos para garantizar la rendición de cuentas de todo el personal respecto de la aplicación más sistemática del análisis de las cuestiones de género. Es necesario hacer evaluaciones más metódicas del impacto de los cursos de capacitación en el rendimiento en el trabajo.

64. El personal directivo superior, incluidos los representantes permanentes, no cuentan con los conocimientos suficientes para poner en marcha las políticas de incorporación de la perspectiva de género. No se han establecido indicadores para medir los cambios de conocimientos y conducta. Los especialistas de las dependencias sobre cuestiones de género necesitan aún más apoyo para llevar a cabo las evaluaciones de las necesidades de capacitación, desarrollar material didáctico y organizar capacitación. También hay que establecer una base de datos multifuncional de acceso amplio de expertos, facilitadores y capacitadores en cuestiones de género. Lo que es más importante, la deplorable escasez de fondos para el desarrollo de la capacidad en la incorporación de la perspectiva de género sigue siendo un problema importante en todo el sistema de las Naciones Unidas.

65. En vista de lo anterior, la mayoría de las recomendaciones contenidas en el párrafo 76 del informe del Secretario General sobre el seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (E/2006/65) siguen siendo válidas.

66. No obstante, una de las principales lecciones extraídas del examen es que el fomento de la capacidad del personal de las Naciones Unidas por sí solo no basta para que el sistema de las Naciones Unidas esté a la altura de sus compromisos y obligaciones en lo que se refiere a la incorporación de la perspectiva de género. La relación entre el fomento de la capacidad del personal y el logro de los objetivos institucionales sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer deberían reforzarse considerablemente. En el examen se observó que los programas de fomento de la capacidad recibían más resistencia en los elementos en los que se suponía que tenía que haber más cambio orgánico, como en las esferas de la

rendición de cuentas, la planificación estratégica, el liderazgo, la financiación, el diseño y la evaluación de programas.

67. Los problemas mencionados se pueden solucionar fomentando la capacidad institucional destinada a crear competencias en la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos orgánicos y en todas las esferas en que las Naciones Unidas cuentan con actividades. La política a nivel de todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer y la estrategia sobre la incorporación de la perspectiva de género es la mejor forma de reforzar la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema fomentando a la vez las buenas prácticas. La política y estrategia aprobada por la Junta de los jefes ejecutivos y sus órganos subsidiarios fueron elaboradas en cooperación con la Red interinstitucional y cuentan con el apoyo del sistema de las Naciones Unidas al nivel más alto. Por primera vez en su historia, el sistema de las Naciones Unidas tiene una estrategia y política común para integrar una perspectiva de género en sus actividades. Los compromisos contenidos en la estrategia y política deben ponerse en marcha en un plan de acción a nivel de todo el sistema que se está elaborando en la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, en estrecha cooperación con la Red interinstitucional.

68. Para promover aún más la ejecución de sus conclusiones convenidas 1997/2 y sus resoluciones 2006/9 y 2006/36, el Consejo tal vez desee alentar a las entidades de las Naciones Unidas a:

a) Establecer o reforzar marcos de rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género de forma coherente, coordinada y sistemática;

b) Utilizar y reforzar los arreglos de gestión basada en los resultados, incluso estableciendo indicadores y protocolos de medición claros y mensurables del régimen común; acelerar la recopilación de datos desglosados por sexo, incluso datos de referencia; incorporar una perspectiva de género en los presupuestos de los programas y los marcos de financiación multianual y en los procesos de presupuestación basada en los resultados;

c) Intensificar la supervisión con procedimientos de control, evaluación, auditoría e información; establecer indicadores y referencias comunes; evaluar periódicamente los progresos logrados en la igualdad entre los géneros;

d) Asignar recursos humanos y financieros suficientes para incorporar una perspectiva de género en consonancia con los objetivos institucionales de igualdad entre los géneros, incluso para la capacitación obligatoria sobre la incorporación de la perspectiva de género, especialmente el análisis de las cuestiones de género, para todo el personal y para la ejecución de estrategias, políticas y planes de acción; utilizar oportunidades de programación conjunta, incluso con los Estados Miembros;

e) Desarrollar y reforzar la capacidad y las competencias del personal en el análisis de las cuestiones de género mediante el desarrollo de la capacidad obligatoria para todo el personal y la capacitación específica del personal especializado de programas, incluido el personal directivo superior y los coordinadores de las cuestiones de género; integrar una perspectiva de género en todas las demás actividades de capacitación; elaborar evaluaciones sólidas para medir la relevancia de la capacitación y la cantidad de conocimientos que se están

adquiriendo y de qué forma contribuyen los conocimientos adquiridos directamente a mejorar los resultados de los programas;

f) Reforzar la coherencia y coordinación entre todas las entidades de las Naciones Unidas, especialmente en lo que se refiere al establecimiento de vínculos más fuertes entre la labor operacional y normativa, incluso mediante la armonización y la aplicación de marcos, indicadores y programas conjuntos en los planos mundial, regional y nacional, con el fin de realizar el objetivo de la Cumbre Mundial 2005 de dar más coherencia a todo el sistema;

g) Promover la cooperación interinstitucional a través de la Red interinstitucional y la Junta de los jefes ejecutivos y sus órganos subsidiarios con el fin de garantizar la ejecución de la política y estrategia a nivel de todo el sistema sobre la incorporación de la perspectiva de género, incluido el desarrollo de un plan de acción con plazos e indicadores claros.
