



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/51/180
26 de junio de 1996
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo primer período de sesiones
Tema 106 de la lista preliminar*

ADELANTO DE LA MUJER

El mejoramiento de la condición de la mujer mediante los programas
del sistema de las Naciones Unidas y dentro de ellos

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General las observaciones del Comité Administrativo de Coordinación acerca del informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "El mejoramiento de la condición de la mujer mediante los programas del sistema de las Naciones Unidas y dentro de ellos: ¿Qué va a suceder tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer?" (A/50/509).

* A/51/50.

Anexo

OBSERVACIONES DEL COMITÉ ADMINISTRATIVO DE COORDINACIÓN

I. GENERALIDADES

1. El informe (A/50/509) tiene un tono positivo que se acoge con beneplácito. Ofrece un análisis claro, preciso y equilibrado, además de información directa, sobre la situación actual y sobre muchos de los obstáculos que aún tiene que encarar el sistema de las Naciones Unidas.

2. Si bien se consideró necesario un seguimiento concreto de la aplicación de las recomendaciones del informe, habría que hacer un análisis más pormenorizado de los mecanismos de aplicación y de los indicadores destinados a medir el progreso. Como se indica en el informe, es necesario intercambiar información sobre los éxitos y los fracasos, así como sobre las metodologías utilizadas y la experiencia obtenida en el logro de cambios. La evaluación que contiene sobre la situación actual de los aspectos programáticos y de recursos, así como del compromiso con los programas que se ocupan de la mujer y el género, proporciona un buen punto de partida para la acción futura.

3. Una de las observaciones fundamentales del informe (A/50/509, párr. 15) que cabe destacar es la siguiente:

"... los programas sustantivos para la mujer y las cuestiones sobre la condición de la mujer están imbricados ... los programas sustantivos por género serán más fuertes, estarán mejor aplicados y se comprenderán mejor si están encabezados y aplicados tanto por hombres como por mujeres, especialmente a los niveles más altos de gestión y dirección de los programas. A la inversa, la promoción de la situación de la mujer y su adelanto profesional en una organización se verán facilitados si esa organización ya tiene conciencia de los problemas de género y está orientada hacia el género en sus programas sustantivos."

4. Por conducto del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA), las organizaciones también han reconocido, como se reconoció en el informe, que ha llegado la hora de ir más allá de la retórica y las declaraciones de principios; ya el CCCA ha comenzado a aplicar muchas de las medidas concretas y orientadas a la obtención de resultados que se piden en el informe, y diversas organizaciones han emprendido otras. No obstante, la capacidad de los departamentos de recursos humanos para acometer iniciativas nuevas o reforzar las que están en marcha se encuentra más restringida que nunca en razón de la grave situación financiera, que se suele experimentar con más intensidad a nivel administrativo. Por ejemplo, durante el bienio 1996-1997, el Departamento de Personal de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) se reducirá en la tercera parte aproximadamente, y en los últimos dos años la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas ha experimentado una reducción de alrededor de 16%.

5. En todo el informe se reconoce acertadamente que es necesario mejorar la gestión del rendimiento y responsabilizar al personal directivo de lo que ocurra bajo su administración, pero también se hace hincapié con razón en que las políticas y estrategias se deben comunicar de forma adecuada y se debe

transformar la cultura de organización (párr. 34). Por consiguiente, los programas de desarrollo de los recursos humanos y capacitación deben contar con los recursos financieros y humanos necesarios.

6. En lo que respecta a una mayor exigencia de responsabilidad por la gestión, en su 82º período de sesiones el CCCA recordó que se debería incorporar la competencia en materia de gestión en una estrategia integrada de los recursos humanos para que las organizaciones pudieran cumplir el objetivo de mejorar su rendimiento. Se ha puesto a disposición de todas las organizaciones del régimen común un prototipo de marco para la competencia en materia de gestión así como directrices para la evaluación del rendimiento. Cabe señalar en particular que la "perspectiva internacional y de integridad" de dicho marco incluye, entre otras cosas, el indicador del rendimiento denominado "ausencia de prejuicios o sesgos por motivo de raza, credo o género".

7. Aunque en el informe se reconoce que los recursos asignados para actividades dirigidas a la mujer y a la incorporación del género deben estar en consonancia con la magnitud del programa, muchas organizaciones y organismos consideraron que el informe estaba demasiado "centrado en las sedes" y no prestaba suficiente atención a los problemas especiales que enfrentan las entidades operacionales a nivel de país. Debería hacerse hincapié en el papel del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en el apoyo, a nivel de país, de la coordinación de programas que tengan en cuenta el género.

8. También es motivo de beneplácito que en el informe se reconozcan las responsabilidades de los órganos rectores y los Estados Miembros (secc. III.8). De hecho, en un informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de fecha 24 de febrero de 1992, relativo a la situación de la mujer, incluidas las medidas especiales para la contratación de mujeres, ya se había reconocido que el sistema de las Naciones Unidas no puede hacer más que reflejar a la comunidad internacional. Mientras no haya un número suficiente de mujeres participantes en todas las disciplinas y las posiciones normativas a nivel nacional y como representantes de órganos gubernamentales y no gubernamentales, las organizaciones tendrán que realizar ingentes esfuerzos para lograr una representación más equitativa de la mujer en sus secretarías. Contribuiría también a la aplicación de esta política que los Estados Miembros, asumiendo su responsabilidad al respecto, asignaran al equilibrio entre los géneros la misma importancia que a la distribución geográfica equitativa.

II. OBSERVACIONES SOBRE DETERMINADAS RECOMENDACIONES

Recomendación 1 b)

9. En su 19º período de sesiones, celebrado en enero de 1996, el Subcomité de Formación de Personal del CCCA examinó las tendencias y la evolución de la formación del personal en cuestiones relacionadas con el género y determinó que la limitación de los recursos tendía a obstaculizar los programas de formación del personal.

10. Al elaborar su estrategia de gestión de los recursos humanos, el Secretario General hizo un esfuerzo deliberado por integrar los objetivos establecidos para

el adelanto de la mujer en la nueva cultura de gestión prevista para la Secretaría. Hasta la fecha se ha capacitado a 4.500 funcionarios en el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional. Este sistema incluye indicadores obligatorios de la actuación profesional destinados a evaluar el grado en que los administradores y supervisores alcanzan un equilibrio de géneros en las oficinas que tienen a su cargo. En el programa de capacitación sobre gestión que se exige a los altos funcionarios de todas las dependencias de la Secretaría se hace hincapié en la atención a las cuestiones relativas al género.

Recomendación 2 a)

11. Se están incorporando mejoras en la base de datos del CCCA, de la cual se obtienen estadísticas concernientes a todo el sistema. Además, la Secretaría del CCCA está examinando con las organizaciones los nuevos tipos de datos que podrían introducirse en la base de datos global del régimen común.

Recomendación 2 b)

12. Se encuentra en proceso de publicación un folleto que contiene la declaración de principios del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) sobre la situación de la mujer, el cual se distribuirá a todas las organizaciones y algunos grupos de intereses especiales (véanse también las observaciones sobre actividades de formación del personal que aparecen en el párrafo 9 supra).

Recomendación 2 c)

13. Recientemente se han emprendido muchas iniciativas dirigidas a todas las categorías del personal, por ejemplo, las declaraciones de principios del CAC sobre a) el tema del trabajo y la familia para el régimen común y b) la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Tras estas iniciativas han surgido otras de diferentes organizaciones.

Recomendación 2 d)

14. En 1994, el Subcomité de Formación de Personal del CCCA elaboró dos vídeos y un manual de capacitación para la formación de personal en esta esfera.

15. En enero de 1995, un grupo de trabajo mixto sobre gestión del personal comenzó a examinar la eficacia de las políticas y procedimientos de la Organización establecidos en octubre de 1992 para enfrentar el acoso sexual en el lugar de trabajo. En junio de 1995, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración examinó la propuesta del grupo de trabajo de realizar un estudio del personal de las Naciones Unidas a fin de determinar la magnitud del problema del acoso sexual en la Organización. Ese estudio será el primero de tan amplio alcance, por lo que constituye un hito para las Naciones Unidas y su sistema de organizaciones y organismos. Se garantizará el carácter anónimo de las respuestas a los funcionarios de todos los lugares de destino de la Secretaría, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) que contesten el cuestionario. El estudio se encuentra en preparación, será revisado por varios grupos de intereses a nivel de departamento y se prevé publicarlo en 1996.

Recomendaciones 2 e) y f)

16. La reciente declaración de principios del CAC sobre un tema relativo al trabajo y la familia para el régimen común se publicará próximamente en forma de folleto y se pondrá a disposición de todas las organizaciones. En 1995, el CCCA decidió que cada organización realizara un seguimiento de estos principios mediante políticas orgánicas y directrices concretas que estuvieran en consonancia con su estructura y mandato. Otros aspectos de los que se ocupará el CCCA a nivel interinstitucional son las propuestas relativas a permisos cortos por razones de familia, las tendencias y experiencias en materia de flexibilidad respecto del lugar de trabajo y las actuales políticas de sueldos, prestaciones y otros derechos, a fin de asegurar que su formulación responda a las necesidades familiares y esté a tono con la teoría y la práctica modernas.

Recomendación 2 g)

17. En 1996, el CCCA se propone revisar las experiencias obtenidas en la "reducción de tamaño" en todo el régimen común y seguir explorando la capacidad de los departamentos de recursos humanos para elaborar enfoques estratégicos de la reducción y la reestructuración de la organización "humana".

Recomendación 2 h)

18. En cooperación con la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), que proporciona los conocimientos técnicos, las secretarías del CCCA y la CAPI están preparando una versión del boletín de aviso de vacantes de la CAPI que se pueda divulgar por Internet. De esta manera se asegurará una difusión más amplia de las vacantes en todas las organizaciones del régimen común. En 1995, el CCCA también convino en iniciar un estudio sobre la viabilidad de preparar una lista interinstitucional de funcionarios. Se espera que estas dos iniciativas ayuden a identificar una reserva más amplia de posibles candidatas a fin de tomarlas en consideración para cubrir las futuras vacantes que se produzcan en las organizaciones.

19. Con respecto al empleo de los cónyuges, ya varias organizaciones han adoptado medidas para eliminar de su reglamento todo obstáculo en ese sentido; otras han adoptado algunas medidas sin precedentes para aumentar la cooperación destinada a facilitar el empleo de cónyuges. El CCCA también ha convenido en adoptar los siguientes enfoques y supervisar su aplicación: a) ampliar a todo el régimen común el tipo de acuerdo de cooperación sobre el empleo de cónyuges que concertaron las organizaciones radicadas en Roma; y b) solicitar a las organizaciones principales en cada lugar de destino que examinen los obstáculos y exploren las posibilidades de liberalizar las políticas que limitan el empleo de la pareja de un funcionario.

III. OTRAS OBSERVACIONES CONCRETAS

Situación actual, pautas y problemas (párrs. 24 a 42)

20. Cabe señalar que resulta algo engañosa la información contenida en el párrafo 33 del informe acerca de los recursos consignados por algunas organizaciones y organismos a la ejecución de programas relacionados con la

mujer. En el caso del FNUAP, se ha destinado más del 50% de los recursos al sector de la salud reproductiva y la planificación de la familia. Además, se asignan fondos para actividades concretas dedicadas a la mujer. El establecimiento de la dependencia de la FAO que atiende las cuestiones relacionadas con el género data de 1945, actualmente cuenta con 10 funcionarios del cuadro orgánico además del personal de apoyo necesario y ha recibido un adecuado respaldo de la dirección de la FAO durante varios años.

Programas de acción bien concebidos en cada organización (párrs. 47 a 56)

21. Con respecto a la cuestión de la desmarginación del tema de la mujer, se acepta la necesidad de hacer más hincapié en ella y de aclarar sus repercusiones conceptuales y operacionales. Como ejemplos visibles de lo que se está haciendo cabe citar la inclusión de las cuestiones relativas a la mujer en las políticas y programas de desarrollo a nivel nacional, la inclusión de los intereses de la mujer y la creación de conciencia con respecto al género en las recientes conferencias de las Naciones Unidas y una integración más amplia de la problemática del género en los programas de trabajo de los organismos intergubernamentales. En realidad, la inclusión exige que los planificadores y los encargados de formular la política incorporen la perspectiva del género en todas sus actividades. Tal enfoque permitirá seguir alentando la potenciación del papel de la mujer y su participación activa en el proceso de desarrollo en general. También debería ayudar a eliminar las deficiencias de un enfoque exclusivamente centrado en la mujer, que a menudo ha provocado (o perpetuado) la marginación de las cuestiones que con ella se relacionan. Ahora bien, la inclusión no elimina la necesidad de actividades dirigidas a la mujer.

22. Los programas relativos al género y a la mujer no se deben confiar a un coordinador solamente, sino que deben contar con la participación de los altos funcionarios administrativos e integrarse en la labor de todo el personal dentro del desempeño de sus funciones.

Programas de formación relativa al género (párrs. 57 a 60)

23. En lo tocante a resultados obtenidos recientemente, se indicó que las observaciones contenidas en el informe respecto del posible efecto de la formación relativa al género podrían haber sido un poco más equilibradas. De acuerdo con tres estudios recientes^a, hasta la fecha hay muy pocas pruebas de la repercusión positiva de este tipo de formación en la forma en que actúan las organizaciones. Por otra parte, es acertada la observación hecha en el párrafo 60 acerca de la necesidad de realizar una evaluación más a fondo de los resultados de los esfuerzos desplegados en el pasado en la formación relativa al género.

24. Además de la información proporcionada en el informe sobre los notables progresos alcanzados por algunas organizaciones en la formación relativa al género, cabe señalar que la experiencia ha demostrado claramente la necesidad de efectuar un seguimiento para asegurar que se lleve a la práctica lo que se ha aprendido. Esto se aplica en particular a los programas operacionales y a la programación por países. Se han establecido redes entre los oficiales de programas y los centros de coordinación a fin de que intercambien experiencias y compartan información y conocimientos. Habida cuenta del carácter descentralizado de las estructuras de gestión y las operaciones, es una

necesidad crítica proporcionar orientación en materia de género a los representantes en los países y a los funcionarios administrativos principales a todos los niveles.

25. Conviene señalar que también es necesario que ocurran cambios psicológicos y sociales a nivel nacional. Las iniciativas del sistema de las Naciones Unidas, tales como la formación de instructores, la publicación de manuales y la organización de cursos prácticos de capacitación para funcionarios gubernamentales, han contribuido a que se comprenda mejor y se fomente la integración de la perspectiva del género en los procesos de desarrollo nacional. No obstante, todavía es necesario seguir evaluando los actuales enfoques de la formación relativa al género y su repercusión a diversos niveles.

26. En cuanto a la formación en materia de género que proporciona el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), vale aclarar que las personas que el INSTRAW ha capacitado son a su vez capacitadores que continuarán ese proceso dentro de sus respectivos países, lo cual confiere un efecto multiplicador a la formación en esta esfera. El INSTRAW y otras entidades han preparado materiales de capacitación sobre cuestiones relacionadas con el género.

27. También debería aclararse que la FAO, a fines de 1993, había celebrado 43 cursos prácticos para unos 800 funcionarios del cuadro orgánico, que representan aproximadamente el 85% de los funcionarios del cuadro orgánico de la organización. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, sigue siendo éste el más alto porcentaje de funcionarios del cuadro orgánico que han recibido esa capacitación en cuestiones de género. La FAO hizo hincapié en que ha seguido perfeccionando conjuntamente con la OIT y el PNUD el programa innovador de capacitación en cuestiones de género, conocido como programa socioeconómico y de análisis de la situación de la mujer.

28. Cabe señalar que el programa de capacitación en cuestiones de género que aplica la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) fue elaborado en 1992 y está destinado a todos los funcionarios de esa entidad que trabajan en la sede y sobre el terreno. Se ha elaborado un manual especial de capacitación que se actualiza y enriquece constantemente con la inclusión de casos estudiados en los cursos. Los objetivos del programa de capacitación consisten en ofrecer a los funcionarios de la ONUDI una base común de entendimiento de las cuestiones de género y una orientación práctica sobre los medios de integrar las cuestiones que atañen a la mujer y al género de las personas en su labor operacional.

29. El informe podría haberse enriquecido con la información sobre las actividades de colaboración interinstitucional y establecimiento de redes en materia de capacitación, así como con la aportación que ha hecho a esas actividades el subgrupo de capacitación del Grupo consultivo mixto sobre políticas.

Precisión en el análisis de los programas (párr. 61 a 64)

30. Cabe señalar que se está elaborando una versión revisada del plan de mediano plazo para todo el sistema para el adelanto de la mujer. A ese respecto, se había procurado poner de relieve la especial ventaja comparativa

del sistema de las Naciones Unidas en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995 (A/CONF.177/20, cap. I). La conclusión del informe de que era necesario implantar un mecanismo racional, transparente y pragmático para la supervisión y el seguimiento de los programas de mejoramiento de la condición de la mujer es válida. A ese respecto, reviste especial importancia el papel del Comité Administrativo de Coordinación (CAC), la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el Consejo Económico y Social y la Asamblea General, pues complementa las funciones de los respectivos órganos rectores de las diversas entidades del sistema de las Naciones Unidas.

Regularización de las reuniones entre organismos (párrs. 65 a 69)

31. En el informe se destaca la contribución de la Reunión especial entre organismos sobre la mujer, órgano permanente del CAC, que se convoca desde 1975 conjuntamente con las reuniones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en colaboración con la División para el Adelanto de la Mujer de la Secretaría de las Naciones Unidas. Se ha expresado unánime apoyo a la iniciativa de regularizar esta Reunión e igualmente se ha apoyado la conclusión del informe de que estas reuniones ofrecen una oportunidad única para la celebración de debates sustantivos entre los representantes de los organismos encargados de formular programas destinados a la mujer y para elaborar iniciativas y actividades nuevas a ese respecto.

32. La Reunión especial ofrece una oportunidad singular para que los funcionarios directamente interesados se reúnan y desarrollen actividades conjuntas y posiciones representativas a nivel interinstitucional respecto de las cuestiones que tiene ante sí la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Es preciso que estas reuniones cuenten con un apoyo más decidido del CAC y de los jefes ejecutivos de todo el sistema de las Naciones Unidas.

Evaluación y aumento de los recursos (párrs. 70 a 74)

33. En relación con un inventario de los recursos de todo el sistema para los programas de mejoramiento de la condición de la mujer, debe recordarse que el Comité Consultivo en Cuestiones de Programas y de Operaciones (como lo hacía el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (Cuestiones financieras y presupuestarias) en el pasado) ofrece periódicamente un informe sinóptico sobre los programas y los recursos del sistema de las Naciones Unidas que, entre otras cosas, incluye los programas de mejoramiento de la condición de la mujer (véase E/1995/64, subsectores 173 y 174).

34. Si bien algunos miembros del CAC convinieron con la apreciación que se hace en el informe sobre la posibilidad - o imposibilidad - de proporcionar estimaciones precisas de los recursos asignados a los programas en beneficio de la mujer o relativos a las cuestiones de género, se expresó la esperanza de que la revisión actual de los sistemas de vigilancia de los programas mejorara la situación. Las dificultades surgidas al realizar dichas evaluaciones se atribuyeron, entre otras cosas, al carácter intersectorial de la programación en la que se tiene en cuenta el género, así como al hecho de que los sistemas de

vigilancia de programas no permiten desglosar por sexos las asignaciones y los gastos.

35. El creciente afán por elaborar estrategias que incluyan las cuestiones de género en las actividades principales plantea otros problemas metodológicos para calcular los gastos que conllevan los programas de mejoramiento de la situación de la mujer. A ese respecto, sería desafortunado que se utilizara este enfoque como una excusa para no asignar recursos a los programas que promueven la participación de la mujer en el desarrollo o se refieren a cuestiones de género. Debería prestarse mayor consideración a la validez de los sistemas existentes para medir y controlar los gastos en programas que tienen en cuenta las cuestiones de género y en programas dedicados específicamente a la mujer. Las recomendaciones que figuran en el párrafo 73 del informe serían un modo de enfocar este problema, pero requerirían la aportación de los encargados de la planificación financiera y la cuidadosa elaboración de una metodología adecuada para "desglosar" los gastos de interés para la mujer.

36. Además de la evaluación general de los recursos asignados para el adelanto de la mujer, también deberían desglosarse detalladamente las asignaciones de recursos destinados a la investigación y la capacitación, a las actividades operacionales, así como a las actividades de información y divulgación. En el futuro, ello permitiría verificar, mediante estadísticas desglosadas, si se asignan "muy pocos" recursos a los programas dedicados a la mujer.

Nuevas iniciativas: el ejemplo de las estadísticas por sexos (párrs. 75 a 83)

37. El Comité Administrativo de Coordinación toma nota con reconocimiento de la importancia que se asigna en el informe al programa sobre estadísticas por sexos y hace suyas las recomendaciones que allí se formulan. Al mismo tiempo, cabe señalar que en el párrafo 87 del informe se omite mencionar una base de datos computadorizados que utiliza la FAO, conocida como Centro de Información Agraria Mundial (WAICENT), donde se incorporan datos desglosados por sexo.

38. Es alentadora la evaluación que se hace en el informe respecto de la importancia de la publicación y actualización de La situación de la mujer en el mundo. Sin embargo, no se mencionó que el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) contribuye a financiar censos nacionales y vela por que los datos se reúnan, se analicen y divulguen desglosados por sexo. Asimismo, cabía señalar que la FAO había participado en la elaboración del informe La situación de la mujer en el mundo, 1995, velando especialmente por que se prestara la atención adecuada a las mujeres de las zonas rurales. También merece destacarse el hecho de que las actividades interinstitucionales complementarias de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer ofrecen la oportunidad de tomar iniciativas similares en las esferas que se abordan en la Plataforma de Acción. La Reunión especial entre organismos sobre la mujer debería examinar los medios de coordinar dichas aportaciones en el futuro y formular una propuesta al CAC sobre ese particular.

Alcance y calidad de la información (párrs. 84 a 93)

39. El CAC concuerda con el análisis que se hace en el informe sobre el alcance y la calidad de la información. Revisten particular importancia las observaciones acerca de las redes de información electrónica. Es preciso contar

con un sistema racional de reunión, organización y difusión de la variada información que se produce en el sistema de las Naciones Unidas acerca de la mujer y las cuestiones de género. Es particularmente interesante la propuesta de establecer una página conjunta en la World Wide Web con objeto de promover la utilización de las nuevas tecnologías entre las organizaciones dedicadas a la mujer y dar mayor difusión a la información sobre el adelanto de la mujer que produce el sistema de las Naciones Unidas. En la etapa inicial, se dará preeminencia a la información procedente de la División para el Adelanto de la Mujer de la Secretaría de las Naciones Unidas, el INSTRAW y el UNIFEM. En una segunda etapa, si se cuenta con los recursos necesarios, el proyecto se ampliará al sistema en su conjunto.

40. Diversos organismos llevaron a cabo otras actividades en la esfera de la información, en especial, la producción y difusión de información en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, lo que incluyó la actualización de bibliografías y la filmación de vídeos y películas. Se procurará actualizar y completar la bibliografía seleccionada que se presenta en el anexo II del informe, en tanto que el centro de recursos de la División para el Adelanto de la Mujer seguiría siendo el depositario de los materiales dedicados a la mujer y a las cuestiones de género elaborados por el sistema de las Naciones Unidas.

Interacción con las organizaciones no gubernamentales (párrs. 94 a 99)

41. Es indiscutible que las organizaciones no gubernamentales desempeñan un papel de especial importancia en los programas dedicados a la mujer. Muchas entidades de las Naciones Unidas mantienen desde hace tiempo estrechas relaciones de trabajo con las organizaciones no gubernamentales en el plano nacional, así como con las organizaciones no gubernamentales instaladas en las ciudades sede de los respectivos organismos. Ejemplo de ello es la red de alcance mundial de comités de organizaciones no gubernamentales del UNICEF. En respuesta a la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, el FNUAP ha establecido un comité asesor de organizaciones no gubernamentales en el plano internacional encargado de asesorar al Fondo en asuntos de política y programación, así como de promover una participación más activa de las organizaciones no gubernamentales, especialmente en actividades de fomento. La División para el Adelanto de la Mujer mantiene una base de datos de más de 2.000 organizaciones no gubernamentales acreditadas ante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, y proyecta ampliar sus relaciones con este importante grupo de instituciones.

42. En algunos casos, las organizaciones no gubernamentales llevan a cabo proyectos financiados por organismos de las Naciones Unidas y trabajan en estrecha colaboración con los organismos de ejecución. Estas organizaciones no gubernamentales recaudan fondos y promueven los programas de las Naciones Unidas. En algunos casos, también sirven de vínculo entre los organismos de las Naciones Unidas y los gobiernos. Análogamente, los organismos de las Naciones Unidas también han hecho inversiones para fortalecer y promover la acción de los grupos de mujeres y las asociaciones de profesionales en el plano nacional, lo que tendrá una importancia decisiva para la sostenibilidad de la cooperación en materia de desarrollo.

Apoyo de los órganos rectores (párrs. 100 a 105)

43. El CAC concuerda con las observaciones que se hacen en el informe respecto del apoyo de los órganos rectores. Debería señalarse que otros órganos rectores, además de los que se mencionan en el informe, han prestado gran apoyo en relación con las cuestiones de género. La Conferencia de la FAO, su órgano rector, ha prestado regularmente suma atención al adelanto de la mujer en sus actividades, que incluyen el examen sistemático de la aplicación del Plan de acción para la integración de la mujer en el desarrollo y la aprobación de un plan de acción revisado para el período comprendido entre los años 1996 y 2001 en el 28° período de sesiones de la Conferencia, celebrado en noviembre de 1995. La Junta Ejecutiva del UNICEF, en su último período de sesiones celebrado en enero de 1996, examinó propuestas de actividades complementarias de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer e hizo recomendaciones concretas de que se diera prioridad, entre otras cosas, a los derechos humanos de la mujer.

Notas

^a "Gender as a cross-cutting theme in development assistance - an evaluation of CIDA's WID policy and activities, 1984-1992", informe final de la División de Auditoría y Evaluación, Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA), julio de 1993;

"Gender Mainstreaming: a study of efforts by UNDP, the World Bank and ILO to institutionalize gender issues", Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD)/UNDP occasional paper No. 4, agosto de 1995;

"La asistencia técnica y la mujer: de la inclusión en la corriente principal a la responsabilidad institucional", informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (E/CN.6/1995/6).
