



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
12 de mayo de 2006  
Español  
Original: inglés

---

### Período de sesiones sustantivo de 2006

Ginebra, 3 a 28 de julio de 2006

Temas 7 e) y 14 a) 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**

**Cuestiones sociales y de derechos humanos: adelanto de la mujer**

### **Seguimiento y marcha de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General**

#### **Informe del Secretario General**

#### *Resumen*

El presente informe se ha preparado en respuesta a la resolución 2005/31 del Consejo Económico y Social y a la resolución 60/140 de la Asamblea General. El informe incluye una sinopsis de los esfuerzos de capacitación en cuestiones de género desplegados por las entidades de las Naciones Unidas. En el informe se subraya la importancia de la formación para la creación de la capacidad necesaria para incorporar la perspectiva de género, y se definen algunos elementos críticos para que las actividades de capacitación sean positivas, tales como el contexto institucional, las estructuras de apoyo, la supervisión y evaluación sistemáticas de las actividades de capacitación y los mecanismos de seguimiento. En el informe también se incluyen ejemplos de la formación impartida por las entidades del sistema de las Naciones Unidas a nivel nacional y se formulan recomendaciones que se someten a la consideración del Consejo.

---

\* E/2006/100.



## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción. . . . .	1–4	3
II. Marcos normativos de capacitación en cuestiones de género . . . . .	5–9	3
III. Visión general de los enfoques. . . . .	10–28	5
IV. Ejemplos ilustrativos de la capacitación impartida en las Naciones Unidas. . . . .	29–49	10
A. Capacitación específica sobre cuestiones de género . . . . .	29–45	10
B. Integración de las perspectivas de género en los programas de capacitación ordinarios . . . . .	46–49	15
V. Apoyo a la capacitación en el plano nacional . . . . .	50–65	15
VI. Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros. . . . .	66–69	20
VII. Conclusiones y recomendaciones. . . . .	70–76	20

## I. Introducción

1. En su resolución 60/140, de 16 de diciembre de 2005, la Asamblea General pidió al Secretario General que le siguiera presentando informes anuales, así como al Consejo Económico y Social y a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, sobre el seguimiento realizado y los avances logrados en lo que respecta a la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones, con una evaluación de los progresos conseguidos en la incorporación de la perspectiva de género, incluso proporcionando información sobre los logros principales, la experiencia adquirida y las buenas prácticas, y que recomendara nuevas medidas para promover la ejecución.

2. En su resolución 2005/31, de 26 de julio de 2005, sobre la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social exhortó a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos, fondos y programas a intensificar sus esfuerzos encaminados a resolver los problemas de la integración de la perspectiva de género en las políticas y los programas. En la resolución el Consejo instó a la sensibilización y capacitación constantes de todo el personal en cuestiones de género, incluso integrando una perspectiva de género en todos los programas de capacitación, así como evaluando las repercusiones del componente de género de los programas de capacitación existentes para aumentar su eficacia. Se instó también a fomentar la capacidad del personal de realizar análisis de los problemas de género y a exigirle que aplicara esos análisis a la formulación de políticas y a la labor programática.

3. En la misma resolución, el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General que le informara en su período de sesiones sustantivo de 2006 sobre los adelantos alcanzados en la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de las Naciones Unidas, con especial atención a las actividades de capacitación.

4. El presente informe se ha preparado en respuesta a esas resoluciones y está basado en las aportaciones recibidas de las entidades de las Naciones Unidas<sup>1</sup>. El informe presenta una sinopsis de los esfuerzos de capacitación en cuestiones de género desplegados por las entidades del régimen común de las Naciones Unidas y ejemplos de apoyo a la capacitación a nivel nacional. El informe no ofrece una visión general integral de las actividades de formación, sino que da ejemplos ilustrativos. El informe concluye con recomendaciones que se someten a la consideración del Consejo Económico y Social.

## II. Marcos normativos de capacitación en cuestiones de género

5. Para fomentar la sensibilidad respecto a las cuestiones de género y los conocimientos especializados en la materia en todo el sistema de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social, en las conclusiones acordadas 1997/2, pidió a todas las entidades del sistema que, entre otras cosas, a) integraran una perspectiva de género en todos los programas de formación; b) impartieran formación permanente sobre las cuestiones relacionadas con el género a todo el personal,

comprendidos los funcionarios de los niveles superiores; c) impartieran formación especial a los especialistas en la materia para aumentar sus conocimientos; d) velaran por que estuvieran a su disposición conocimientos especializados en cuestiones de género; e) coordinaran sus esfuerzos de formación mediante una evaluación a nivel de todo el sistema del impacto de la formación en cuestiones de género. El Consejo, alentó al Comité Interinstitucional de la Mujer y la Igualdad de Género a que elaborara un formato normalizado para documentar y evaluar las experiencias de la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de trabajo incluidos los programas de formación y fomento de la capacidad<sup>2</sup>. Este llamamiento del Consejo Económico y Social fue reiterado en sus resoluciones 1998/26, de 28 de julio de 1998, y 2004/4, de 7 de julio de 2004.

6. En su resolución 48/4, de 12 de marzo de 2004, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer invitó a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que aumentaran la capacidad para realizar análisis de problemas de género y utilizaran mejor esos análisis en los planos normativo y programático; a que integraran la perspectiva de género en todos los programas de capacitación existentes, evaluaran los efectos de ese tipo de programas y formularan estrategias dirigidas a mejorar su eficacia cuando fuera necesario mediante, entre otras cosas, la orientación de recursos hacia la capacitación dirigida específicamente a atender las necesidades de los participantes y los procesos de seguimiento; a que aumentaran la participación de los hombres en la promoción de la incorporación de la perspectiva de género, incluso a título de especialistas, coordinadores e instructores<sup>3</sup>.

7. En su resolución 49/4, de 11 de marzo de 2005, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer también reconoció que las estadísticas, los indicadores, las investigaciones, los análisis de género y otros instrumentos, formas de capacitación y metodologías eran cruciales para la incorporación efectiva de una perspectiva de género. Exhortó a los Estados Miembros a que apoyaran la capacitación para la incorporación de una perspectiva de género y promovieran la concienciación y las campañas de información, inclusive la capacitación en cuestiones de género, en los órganos de gobierno, a todos los niveles, el sector público y el sistema judicial a fin de asegurar la comprensión de sus funciones y responsabilidades y facilitar la ejecución; en la misma resolución la Comisión también exhortó a la comunidad internacional, incluidos el sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones regionales y subregionales, a que apoyaran las actividades encaminadas a incorporar una perspectiva de género en el plano nacional a través de, entre otras cosas, la facilitación del intercambio de información sobre directrices, metodologías y prácticas idóneas y la distribución de dicha información por diversos medios, entre ellos Internet y los formatos electrónicos<sup>4</sup>.

8. En el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, los Jefes de Estado y de Gobierno reconocieron la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general como instrumento para conseguir la igualdad entre los géneros y, con ese fin, se comprometieron a fortalecer la capacidad del sistema de las Naciones Unidas en el ámbito del género<sup>5</sup>.

9. En su resolución 1325 (2000) sobre la mujer, la paz y la seguridad, el Consejo de Seguridad reconoció la importancia de que se imparta a todo el personal de mantenimiento de la paz adiestramiento especializado sobre la protección, las necesidades especiales y los derechos humanos de las mujeres y los niños en las situaciones de conflicto.

### III. Visión general de los enfoques

10. La formación es una de las metodologías para fomentar la toma de conciencia, los conocimientos, el interés y la capacidad del personal. No debe considerarse, sin embargo, como una panacea para hacer frente a todos los obstáculos para incorporar eficazmente la perspectiva de género. Las limitaciones a lo que se puede conseguir con un solo y breve programa de capacitación son considerables. Habrá que pasar de un enfoque basado en cursos prácticos de formación especializada, a otro basado en un proceso más sostenido de desarrollo de las competencias profesionales, centrado en los programas de trabajo específicos de las distintas categorías de personal. El enfoque y la metodología a emplear son cruciales para el éxito de las actividades de formación.

11. La experiencia ha demostrado que la formación en cuestiones de igualdad de género no sólo ha de adaptarse a sectores y cuestiones específicas, sino también a los diferentes tipos de trabajo realizado por los distintos grupos de profesionales. Una vez que los profesionales conocen las diferentes perspectivas de género existentes en distintos sectores, tales como la salud, la economía y la agricultura, deben entender también cómo abordar esas cuestiones en su investigaciones y análisis, en su reunión y uso de estadísticas, en el diálogo sobre políticas, en el desarrollo y ejecución de proyectos, en el seguimiento, y la evaluación y en la capacitación. Es necesario prestar asistencia al personal para que comprenda la forma en que la igualdad de género afecta a su trabajo diario, y la manera concreta de abordar esas cuestiones.

#### Enfoques innovadores

12. Muchos de los programas de formación actuales han superado la etapa de los seminarios de capacitación convencionales basados en la transferencia de conocimientos e información de los expertos a los participantes, para llegar a la de los seminarios con métodos participativos como pueden ser los seminarios de formación individual o de grupo que se basan en los conocimientos y experiencia de los participantes.

13. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la División para el Adelanto de la Mujer han colaborado estrechamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos centrándose en el desarrollo de competencias en materia de incorporación de la perspectiva de género. Este enfoque se utilizó con carácter experimental en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, en la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) y en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. El enfoque se basa en el principio del aprendizaje participativo para adultos y aplica un proceso interactivo que aprovecha los conocimientos y la experiencia de los participantes. Para difundir este enfoque se ha preparado el “Facilitator’s Manual: Competence Development Programme on Gender Mainstreaming”<sup>6</sup> que contiene ejemplos concretos de programas aplicados en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la CESPAP, junto con estudios de casos y ejercicios.

14. Muchos de los programas innovadores actuales se centran en el desarrollo de un conjunto de acciones individuales concretas y mensurables que los participantes convienen en llevar a la práctica al finalizar el programa, como medio de garantizar

que el programa va a tener algún efecto inmediato en la labor de los participantes. Para asegurar la participación activa del personal en el proceso de desarrollo de competencias, la capacitación impartida en el seno, por ejemplo, del Departamento de Asuntos de Desarme, el Departamento de Asuntos Políticos y la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, incluía el desarrollo de políticas o planes de acción departamentales. La formación de coordinadores y otros funcionarios interesados en cuestiones relacionadas con el género de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) resultó en la elaboración de planes de acción para cada uno de los participantes. En la capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género impartida en la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en Guinea Bissau, el personal estudió las formas en que cada una de las dependencias orgánicas podía incorporar las perspectivas de género a su labor.

15. La semana que el Banco Mundial dedica anualmente a la formación en materia de reducción de la pobreza y de gestión económica y los días de aprendizaje tienen como objetivo mejorar el conocimiento del personal del Banco sobre varias cuestiones relacionadas con la reducción de la pobreza, incluida la integración de la perspectiva de género en los exámenes del gasto público y la identificación de las cuestiones de género que intervienen en la reforma del comercio. Miembros de los equipos multioperacionales de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) han proporcionado formación individualizada sobre la incorporación de las perspectivas de género a los empleados de los países.

16. Las entidades de las Naciones Unidas están aplicando programas de desarrollo de competencias en materia de incorporación de la perspectiva de género más variados, más prácticos y más sencillos. Se están implantando sistemas de enseñanza que responden a las necesidades de todos los grupos profesionales, tales como la capacitación en el empleo, diálogos individuales, presentaciones de información, desarrollo en grupo de materiales lectivos como: notas informativas, sesiones a la hora del almuerzo y otros foros de debate interactivos donde pueden abordarse cuestiones temáticas. En algunas organizaciones se han celebrado reuniones informativas para cargos directivos superiores y medios que han dado resultado positivos.

### **Contexto institucional**

17. El contexto institucional es un factor importante para lograr una capacitación efectiva en cuestiones de género. La formación en cuestiones de género no basta por sí sola para lograr la transformación deseada del enfoque de los planes y programas de una organización. Debe ser parte de una estrategia institucional de cambio más amplia. Las actividades de capacitación en materia de género que no se acompañen de la formulación de políticas, procedimientos, incentivos y apoyo específicos a la igualdad entre los géneros son en gran medida ineficaces.

18. Reconocer la importancia del desarrollo de competencias, incluso a través de la capacitación en materia de políticas, estrategias y planes de acción sobre la incorporación de la perspectiva de género es importante para crear un entorno propicio a la creación de capacidad y a la capacitación sobre el tema. Así, la estrategia de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos para incorporar la perspectiva de género exige la definición de las necesidades en materia de capacitación y, la estrategia para incorporar la perspectiva de género (2006-2009) de la Comisión Económica y Social para Asia

Occidental (CESPAO) subraya la necesidad del aprendizaje institucional y de la creación de capacidad en la materia y la inclusión de la perspectiva de género en los cursos de orientación. La iniciativa de capacitación y aprendizaje es un pilar fundamental de la política de género de 2003-2007 del Programa Mundial de Alimentos (PMA). El Consejo de Administración/Foro Ambiental Mundial a Nivel Ministerial del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) aprobó la decisión 23/11, de 25 de febrero de 2005, titulada “La igualdad entre los géneros y el medio ambiente” en la que instaba a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y los programas ambientales, incluyendo la formación y capacitación<sup>7</sup>.

19. La estrategia debe incluir el compromiso y apoyo demostrados del personal superior. Ese compromiso desempeña un papel fundamental en las fases iniciales del desarrollo de las iniciativas de capacitación y creación de capacidad y para garantizar la identificación con el proceso y con los procesos de seguimiento. El Departamento de Asuntos Políticos ha señalado que la participación activa del personal superior en los seminarios (como participantes plenos, como oradores y como expertos) transmitió un mensaje positivo y contundente a lo largo de los procesos de capacitación. Para los funcionarios reacios a asistir a los seminarios de presencia obligatoria, la participación del personal superior fue una clara señal del compromiso del Departamento con la incorporación de la perspectiva de género.

20. Las oficinas de gestión de los recursos humanos pueden desempeñar una importante función catalítica y de apoyo alentando y financiando la capacitación específica sobre la incorporación de la perspectiva de género e incorporando esa perspectiva en todas las actividades de formación que se imparten en las organizaciones. Así, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas ha facilitado fondos para la capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género. Han aprovechado estos fondos las entidades siguientes: el Departamento de Asuntos de Desarme, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la CESPAO, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena.

### **Evaluación de las necesidades**

21. La evaluación periódica de las necesidades es esencial para lograr resultados positivos en la capacitación en materia de género, pues permite a las organizaciones determinar los distintos grados de necesidad de cada una de las categorías de personal. Ya se trate del personal de presupuestación, programación, o gestión, o de los coordinadores de cuestiones de género; y permite además determinar los tipos de capacitación, como son el desarrollo de competencias, los cursos de repaso y los cursos en materias nuevas. Así, una encuesta sobre sensibilidad en cuestiones de género en la que participó el personal de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) reveló que, a pesar de las políticas de incorporación de la perspectiva de género de la Organización, de su compromiso con la igualdad entre los géneros a los niveles más elevados y de la existencia de una red de coordinadores de cuestiones de género, el personal apenas se interesaba por el tema. Ello ilustra la necesidad de continuar prestando atención a la capacitación en materia de género y a la orientación sobre cuestiones de igualdad entre los géneros. La OIT llevó a cabo encuestas de género para determinar los niveles y la capacidad

de sensibilización a las cuestiones de género y los progresos logrados al tratar de atraer la atención hacia esas cuestiones en la Organización. La encuesta realizada en 25 departamentos u oficinas reveló que era necesario continuar con las actividades de formación y de creación de capacidad del personal y los asociados en cuanto a los conceptos de género y el aspecto práctico de la incorporación de la perspectiva de género.

22. Entre los ejemplos de la utilización eficaz de los resultados de las evaluaciones de las necesidades figuran el programa de capacitación obligatoria sobre incorporación de cuestiones de género elaborado por el Departamento de Asuntos Políticos, el manual elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) sobre la inclusión de las cuestiones de género en los asentamientos humanos en los seminarios de capacitación. Los seis seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género organizados en los departamentos de la Comisión Económica para África (CEPA), se basaron también en la información obtenida de un ejercicio de evaluación de las necesidades, que reafirmó la identificación de los departamentos con el proceso de incorporación de las cuestiones de género.

### **Evaluación del impacto**

23. Debe prestarse mayor atención a la evaluación del impacto de la capacitación en materia de género a través de, por ejemplo, su evaluación inmediata por los participantes, su seguimiento regular con los participantes y su evaluación formal interna y externa. En el sistema de las Naciones Unidas se están elaborando metodologías creativas. Así, el Servicio Integrado de Capacitación del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz utiliza el modelo de eficacia de la capacitación de Kirkpatrick<sup>8</sup>, para medir los cambios de actitud o comportamiento y lo está modificando con la inclusión de indicadores específicos para la capacitación en materia de género. La evaluación del impacto de la capacitación se aborda de manera general en cuatro niveles ascendentes: en el primer nivel, o nivel de reacción, se mide a través de un cuestionario distribuido al final del curso; en el segundo nivel o nivel de aprendizaje se miden los conocimientos adquiridos a través de un examen al principio y al final del curso; en el tercer nivel o nivel de comportamiento se evalúa el comportamiento a través de cuestionarios, entrevistas y procesos de observación, y en el cuarto nivel, o nivel de resultados, se evalúan los resultados concretos de los programas de capacitación para la organización. Ello se puede hacer aislando un grupo de control y midiendo los resultados en comparación con los del grupo que ha sido capacitado. No obstante, este cuarto nivel aún no se ha utilizado para evaluar la capacitación impartida en el Departamento.

24. El Instituto del Banco Mundial evalúa la eficacia de sus cursos de capacitación en materia de género a través de estudios de seguimiento, que determinan si realmente los participantes aplican en su labor diaria los conocimientos adquiridos. El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo hace un seguimiento de los progresos a través de indicadores de género de dos categorías: a) cursos y seminarios centrados en las cuestiones de igualdad entre los géneros (capacitación en cuestiones específicas de género), y b) capacitación en cuestiones sensibles al género (cursos y seminarios en los que se abordan las perspectivas de género a lo largo de todo el ciclo de formación, además del análisis de las necesidades, los sistemas de capacitación, la evaluación y el seguimiento).

Los programas de capacitación de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) hacen hincapié en el desarrollo de indicadores que permiten a cada dependencia supervisar el progreso hacia la consecución del objetivo de igualdad entre los géneros.

25. En una encuesta de seguimiento de las auditorías de la OIT sobre la cuestión del género se midió el impacto de las recomendaciones de creación de capacidad. Entre los resultados positivos registrados figuraban la incorporación de las perspectivas de igualdad de género en el seguimiento y la evaluación de los objetivos compartidos de la OIT, la consideración de los documentos de proyecto a través de un “filtro de género” y la intensificación de los esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de cooperación técnica. Según ha informado la OIT, la auditoría sirvió para poner en funcionamiento un mecanismo de aprendizaje institucional que debe ser objeto de un seguimiento riguroso para ver si se aplican las recomendaciones que figuran en el informe de la auditoría.

### **Seguimiento**

26. Los esfuerzos de capacitación desplegados por varias entidades han tenido resultados insatisfactorios debido a la limitada atención prestada al proceso de seguimiento. Para que los cursos de capacitación en cuestiones de género resulten eficaces, deben aplicarse procedimientos y mecanismos que responsabilicen al personal de una aplicación sistemática en sus trabajos de los conocimientos adquiridos en los cursos. Los participantes deben acabar los programas de capacitación comprendiendo claramente cuál es su deber al respecto. Los directores deben tener en cuenta los compromisos asumidos por los participantes en el programa y hacer un seguimiento regular de su cumplimiento. Si no se cuenta con los mecanismos adecuados de rendición de cuentas, los resultados de los programas de capacitación seguirán dependiendo del organismo al que pertenece el funcionario que los siguió.

27. Se han establecido estructuras y mecanismos de apoyo para facilitar el seguimiento y aumentar el impacto de estos programas de capacitación en la incorporación de la perspectiva de género. Algunas entidades han establecido servicios de asistencia (en algunos casos electrónicos) para ayudar a los participantes que tengan dudas tras completar los programas de capacitación. Los departamentos que imparten la capacitación deben desarrollar nuevos métodos de seguimiento de los programas para asegurar su eficacia y proporcionar al personal profesional el apoyo adicional que necesite.

28. El liderazgo y apoyo que proporcionan los especialistas y las redes de coordinadores de cuestiones de género tienen un papel fundamental para facilitar la utilización de los conocimientos adquiridos en el proceso de capacitación. Así, la CESPAP organiza sesiones en “clínicas del género” a modo de seguimiento de los programas de capacitación sobre cuestiones de género. En ellas se ofrece al personal la oportunidad de discutir actividades concretas para aplicar los programas de capacitación y se le brinda ayuda para encontrar soluciones prácticas a los problemas. Los grupos de trabajo temáticos del Banco Mundial brindan al personal la oportunidad de dar a conocer sus recientes logros en la integración de la perspectiva de género en distintos sectores y proyectos de su trabajo. La responsabilidad general en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género, incluidos los programas de capacitación, recae en el personal directivo superior. Los

expertos y coordinadores de cuestiones de género le prestan su ayuda para el desempeño de esta función.

#### **IV. Ejemplos ilustrativos de la capacitación impartida en las Naciones Unidas**

##### **A. Capacitación específica sobre cuestiones de género**

29. La mayoría de entidades imparten capacitación sobre cuestiones de género de manera voluntaria, pero algunas, como el Departamento de Asuntos Políticos y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), han dado carácter obligatorio a su capacitación para los funcionarios de todos los niveles. El Centro de Perfeccionamiento Profesional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha elaborado un programa de capacitación mediante aprendizaje electrónico para sensibilizar y concienciar sobre las cuestiones de género, e incorporar una perspectiva de género, que será obligatorio para todos los empleados del PNUD.

##### **Actividades de capacitación para el personal directivo**

30. Algunas entidades, al reconocer la importancia del compromiso del personal directivo superior con respecto a la incorporación de una perspectiva de género y de su responsabilidad al respecto, realizaron actividades de capacitación específicas para dicho personal. El Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) llevó a cabo actividades de capacitación diferentes para el personal sobre el terreno y el personal directivo de nivel intermedio y superior. El PNUD imparte cursos de introducción sobre la incorporación de una perspectiva de género a los coordinadores residentes y los coordinadores residentes adjuntos, y realizará en 2006 actividades de capacitación específicas sobre la incorporación de una perspectiva de género para el personal directivo superior de la Dirección de Gestión. La CEPA está preparando seminarios sobre la incorporación de una perspectiva de género para los directores que todavía no hayan recibido capacitación.

31. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha preparado actividades de capacitación para todas las categorías de personal de mantenimiento de la paz, cuya complejidad aumenta a medida que lo hace el nivel jerárquico de los destinatarios. El nivel uno tiene como objetivo concienciar a todo el personal de mantenimiento de la paz de las cuestiones relativas al género y se utiliza en las actividades previas al despliegue que se realizan en los centros de capacitación nacionales y regionales; el nivel dos va destinado a los administradores intermedios (oficiales de Estado Mayor de las sedes, observadores militares de las Naciones Unidas, jefes de los contingentes, agentes de policía de las Naciones Unidas y civiles); en el nivel tres se pretende dotar al personal de nivel superior de mantenimiento de la paz del conocimiento y los recursos para dirigir con eficacia la incorporación de una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz. El módulo para los dirigentes superiores se centra en el marco de políticas para la incorporación de una perspectiva de género, el papel y las responsabilidades de dichos dirigentes en la aplicación de los mandatos relativos a dicha incorporación, y los recursos y mecanismos de los que pueden disponer.

### **Capacitación sobre el terreno**

32. El fomento de la competencia del personal que trabaja sobre el terreno es fundamental para una programación nacional eficaz y que tenga en cuenta las cuestiones de género. No obstante, en la mayoría de entidades la capacitación en materia de género no es obligatoria sino que se realiza a discreción de cada uno de los equipos en los países.

33. El fomento de la capacidad en relación con la incorporación de una perspectiva de género de los principales mecanismos y procesos, como las evaluaciones comunes para los países y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, los procedimientos de llamamientos unificados, los documentos de estrategia de reducción de la pobreza y la presentación de informes sobre los objetivos de desarrollo del Milenio, es esencial para lograr una incorporación de la perspectiva de género más sistemática sobre el terreno. Por ejemplo, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios elaboró unas directrices y organizó un seminario para determinar modos de integrar perspectivas de género en el procedimiento de llamamientos unificados.

34. En el sistema de las Naciones Unidas se está llevando a cabo un número considerable de actividades de capacitación sobre los procesos de la evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y en los seminarios de programación de los equipos de las Naciones Unidas en los países, que se celebran en los planos regional y nacional, se ha introducido una sección sobre la igualdad entre los géneros. Un examen reciente de 26 Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo de segunda generación de 2004 a 2006 indicó que el aumento del interés que se había prestado a la igualdad entre los géneros en las políticas y los programas de capacitación del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo durante los últimos años había dado lugar a que se prestara una atención más estratégica y explícita a las perspectivas de género en las partes analíticas de las evaluaciones comunes para los países y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El equipo de trabajo del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre igualdad entre los géneros está ultimando un conjunto de módulos de capacitación sobre la aplicación de los programas para la igualdad entre los géneros, que se utilizarán en la capacitación sobre el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo que forma parte de los seminarios para formadores, la capacitación de los funcionarios responsables de la coordinación en las oficinas de los coordinadores residentes y los seminarios de introducción para los coordinadores residentes.

35. La UNESCO ha llevado a cabo una labor especial para integrar perspectivas de género en su programa de capacitación sobre la evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Los Voluntarios de las Naciones Unidas del Níger ayudaron al PNUD a incorporar perspectivas de género en el plan de acción del programa del país y el plan de proyectos anuales.

### **Capacitación para especialistas en materia de género y coordinadores de cuestiones de género**

36. La conciencia sobre la incorporación de una perspectiva de género y la capacidad para promoverla es desigual entre los especialistas en materia de género y los coordinadores de cuestiones de género dentro del sistema, en particular sobre el

terreno. Es fundamental para los especialistas y los coordinadores el fomento de la capacidad eficaz y continuado con respecto a la incorporación de una perspectiva de género. Varias entidades han impartido capacitación específica a ese grupo de funcionarios. Por ejemplo, la CESPAP concienció a sus coordinadores sobre cuestiones de género acerca de la importancia de incorporar perspectivas de género en todos los aspectos de su labor mediante una serie de seminarios de capacitación en dicha incorporación. El PMA preparó actividades regionales de capacitación sobre el género para mejorar los conocimientos especializados de los coordinadores de cuestiones de género en los equipos en los países. El Banco Mundial celebró seminarios para sus coordinadores nacionales de cuestiones de género, en los que se proporcionaron estrategias para incorporar perspectivas de género en las estrategias de asistencia a los países basadas en los resultados y se trataron las repercusiones de los acuerdos de libre comercio en las mujeres. La OIT elaboró y probó su *juego de material de orientación sobre redes de género* durante las actividades de capacitación de los miembros de la red en las oficinas sobre el terreno y en la sede.

37. El Centro de Perfeccionamiento Profesional del PNUD llevó a cabo actividades de capacitación para coordinadores de cuestiones de género y asesores de alto nivel en materia de género sobre la aplicación del plan de acción sobre el género (2005-2006). La capacitación fue más allá de las cuestiones relativas al “cómo” para tratar cuestiones relacionadas con el cambio en las organizaciones, incluidos los factores políticos y culturales que limitan la aplicación eficaz de la incorporación de una perspectiva de género.

### **Capacitación en el ámbito de la paz y la seguridad**

38. La capacitación en materia de género es necesaria para dar respuestas eficaces y que tengan en cuenta las cuestiones de género a las situaciones de conflicto y posteriores a éste. En virtud del plan de acción para todo el sistema (2005-2007) orientado a la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad<sup>9</sup>, elaborado por el Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad de la Red Interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, en consulta con los Estados Miembros y organizaciones no gubernamentales, sus miembros se comprometen a impartir sistemáticamente capacitación en materia de género al personal humanitario y de mantenimiento de la paz de todos los niveles y categorías, así como a los funcionarios que se ocupan de las cuestiones relativas al desarme, la desmovilización y la reintegración, y de la reconstrucción y rehabilitación después de los conflictos, tanto en las sedes como sobre el terreno.

39. Las actividades de capacitación realizadas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz comprenden el programa de capacitación sobre género y mantenimiento de la paz en las misiones, que está destinado a los componentes tanto civil como militar y de policía y se espera que se convierta en un módulo obligatorio dentro de la capacitación de orientación del nuevo personal de mantenimiento de la paz. A fin de incluir perspectivas de género en todos sus otros programas de capacitación, el Departamento está revisando sus módulos de capacitación, incluidos los relativos a la gestión básica, intermedia y de alto nivel, y está elaborando materiales concretos de capacitación en materia de género para los ámbitos de mantenimiento de la paz temáticos y funcionales. En 2006 el Comité Especial de Operaciones de Mantenimiento de la Paz pidió al Departamento que elaborara una estrategia integral de capacitación en materia de género para apoyar el uso eficaz de los materiales de capacitación existentes e intensificar la capacidad de

formación al respecto, y velara por que se incluyeran aportaciones de expertos en cuestiones de género en el Servicio Integrado de Capacitación para coordinar esa labor<sup>10</sup>. Los asesores en materia de género han desempeñado una función importante para facilitar las iniciativas de capacitación en ese ámbito dentro de las operaciones de mantenimiento de la paz. No obstante, la principal responsabilidad de la capacitación incumbe a las dependencias de capacitación.

40. Entre otras actividades llevadas a cabo en el marco del plan de acción, se cuentan la capacitación en la formulación de leyes relativas a las armas de fuego y otros instrumentos jurídicos que tengan en cuenta las cuestiones de género, realizada por el Departamento de Asuntos de Desarme, la capacitación internacional de militares y de personal de las Naciones Unidas en operaciones de mantenimiento de la paz sobre las perspectivas de género en el desarme, la desmovilización y la reintegración, y en las armas pequeñas, llevada a cabo por el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme (UNIDIR); y los programas de capacitación sobre las necesidades especiales de las mujeres y los niños en situaciones de conflicto, dirigidos a funcionarios civiles de misiones de mantenimiento de la paz y organizados por el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR). El Departamento de Asuntos Políticos y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el PNUD, la UNESCO, la Oficina del ACNUR, el UNICEF y el PMA están impartiendo capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género en las actividades de mantenimiento y consolidación de la paz al personal civil, militar, de policía civil y humanitario. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios se ha comprometido a incorporar perspectivas de género en todas las iniciativas de capacitación, incluida la coordinación sobre el terreno en situaciones de emergencia, la protección de civiles, el procedimiento de llamamientos unificados, y la evaluación y coordinación de los desastres.

41. Constituyen otros ejemplos de actividades de capacitación en el ámbito de la paz y la seguridad los cinco cursos regionales de capacitación para formadores militares, impartidos en África, Asia, Europa, América del Norte y América Latina por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), que tienen por objetivo, entre otras cosas, fomentar la capacidad de 40 países que aportan contingentes para hacer frente a cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros y proteger los derechos humanos de la mujer en el contexto de las operaciones de mantenimiento de la paz. El UNIFEM y el Banco Mundial realizaron una actividad de capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género para fortalecer el programa de desmovilización multinacional en la región de los Grandes Lagos que dio lugar a la adopción de medidas concretas para mejorar los programas nacionales. Los Voluntarios de las Naciones Unidas desempeñaron una función catalizadora para incorporar una perspectiva de género en la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán, en particular mediante la celebración de un curso práctico sobre la incorporación de una perspectiva de género en el proceso de paz posterior al Acuerdo General de Paz.

#### **Internet como un instrumento para fomentar la capacidad de incorporar una perspectiva de género**

42. Las redes de conocimientos y los sitios web de Internet, incluido el aprendizaje a distancia en línea, se han utilizado cada vez más como instrumentos

para el fomento de la competencia del personal de las Naciones Unidas. Por ejemplo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) elaboró un curso de enseñanza a distancia titulado “Incorporación de una perspectiva de género: adopción de medidas y logro de resultados” para incrementar el conocimiento y la comprensión del personal acerca de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en un marco de derechos humanos. El Centro de Comercio Internacional (CCI) y la OIT ofrecen periódicamente un curso a distancia en línea sobre la incorporación de una perspectiva de género, que ofrece prácticas idóneas, estrategias e instrumentos a los responsables de la formulación de políticas, el personal de la administración pública nacional y local, los empleadores, los trabajadores, los organismos regionales e internacionales de desarrollo y los representantes de la sociedad civil. El Centro de Perfeccionamiento Profesional del PNUD llevó a cabo actividades de capacitación en directo en clases virtuales a través de la Web sobre la incorporación de una perspectiva de género, que se centraron en la elaboración de estrategias de incorporación de dicha perspectiva en el plano nacional para las oficinas del PNUD en los países.

43. Las entidades han desarrollado redes electrónicas de conocimientos sobre la igualdad entre los géneros, a través de las cuales se ponen en contacto los coordinadores de cuestiones de género y los especialistas de las sedes con las oficinas regionales y en los países para potenciar el fomento de la capacidad y la memoria institucional. Por ejemplo, el ACNUR ha desarrollado un sistema de gestión de conocimientos en línea a través del cual el personal puede intercambiar las experiencias y los problemas sobre la incorporación de perspectivas de género que se encuentra diariamente en su trabajo.

44. El PNUD ofrece conocimientos especializados en redes a través de los centros regionales y los servicios subregionales de recursos, cuyos equipos están en contacto con las oficinas del PNUD en los países y con la sede del Programa a través de un grupo de expertos especialistas en políticas. Un ejemplo de ello es la red sobre la igualdad entre los géneros<sup>11</sup>, que ofrece una forma dinámica de intercambiar conocimientos y desarrollar prácticas sobre la incorporación de una perspectiva de género. Mediante la provisión de instrumentos prácticos, servicios de asesoramiento normativo, referencias y recursos sobre cuestiones relativas al género, contribuye a fortalecer la capacidad de formulación de políticas y la programación que tengan en cuenta las cuestiones de género en todas las prácticas esenciales del PNUD. Asimismo, el Programa ha creado un espacio de colaboración y aprendizaje electrónico para la incorporación de una perspectiva de género que contiene, entre otras cosas, acceso a una lista de formadores con experiencia en el ámbito de la incorporación de una perspectiva de género.

45. Se puede acceder a gran variedad de información, instrumentos y metodologías sobre la incorporación de una perspectiva de género para facilitar el aprendizaje mediante la capacitación a través de sitios web de las Naciones Unidas, como el sitio interinstitucional WomenWatch<sup>12</sup>, el Centro de recursos para la incorporación de una perspectiva de género de la UNESCO<sup>13</sup>, el Centro de recursos para la incorporación de una perspectiva de género del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)<sup>14</sup>, el sitio web de la OIT sobre instrumentos para la igualdad de género (Gender Equality Tool)<sup>15</sup> y el portal de herramientas para la incorporación de las perspectivas de género (Gender Mainstreaming Tools Marketplace) del PNUD<sup>16</sup>.

## **B. Integración de las perspectivas de género en los programas de capacitación ordinarios**

46. Además de la capacitación específica sobre el tema, se incorporan las perspectivas de género en otras actividades de capacitación del sistema de las Naciones Unidas para prestar una mayor atención específica por sectores a las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros. La incorporación de las perspectivas de género en los programas de capacitación ordinarios facilita la comprensión del valor añadido que aportan dichas perspectivas a la planificación y ejecución de proyectos y programas. Por ejemplo, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) elaboró un módulo sobre el género para que se incluyera en los seminarios de capacitación existentes de la Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones.

47. Para asegurar que los nuevos funcionarios comprendan verdaderamente las cuestiones relativas al género, varias entidades han incluido módulos sobre la igualdad entre los géneros en sus programas formativos de introducción y orientación dirigidos a los nuevos miembros del personal, como el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la OIM, los Voluntarios de las Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y el Banco Mundial. El ACNUDH incluyó una sección sobre la igualdad entre los géneros y los derechos de la mujer en la información inicial y en el conjunto de recursos que se utiliza en las sesiones de información que se imparten antes del despliegue a los funcionarios de derechos humanos recién contratados para trabajar sobre el terreno.

48. Algunas entidades, como la UNESCO, el PMA y la OMS (región del Mediterráneo oriental), incorporaron perspectivas de género en la capacitación relativa al marco de gestión basada en los resultados. Por ejemplo, el objetivo de la capacitación obligatoria de la UNESCO es mejorar la comprensión que tiene el personal de las perspectivas de género en el ciclo de gestión basada en los resultados y en los mecanismos de programación, supervisión y presentación de informes del Sistema de Información sobre las Estrategias, las Tareas y la Evaluación de los Resultados<sup>17</sup>. Otras entidades han incluido la incorporación de una perspectiva de género en la capacitación sobre el ciclo de proyectos y programas. Por ejemplo, la FAO elaboró una estrategia institucional doble: a) integrar análisis sobre el género en los programas de los cursos sobre el ciclo de proyectos; y b) preparar sesiones de capacitación para las divisiones técnicas adaptadas a cada una de ellas.

49. El UNICEF incorporó los derechos de la mujer y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el curso básico actualizado sobre el planteamiento de la programación basada en los derechos humanos e incrementó su capacidad interna de realizar análisis relativos al género en la programación mediante la celebración de seminarios regionales sobre el género para el personal en Marruecos, Panamá, la República Democrática Popular Lao, Timor-Leste, Uganda y las Islas del Pacífico.

## **V. Apoyo a la capacitación en el plano nacional**

50. Al reconocer cada vez más los gobiernos la necesidad de tener en cuenta las cuestiones de género en sus políticas y programas, ha aumentado en el plano

nacional la demanda de apoyo técnico y de fomento de la capacidad en relación con la incorporación de una perspectiva de género. Para responder a ese incremento de la demanda, las entidades de las Naciones Unidas han realizado o apoyado gran cantidad de actividades de fomento de la capacidad, como seminarios de capacitación, y han elaborado guías y manuales de capacitación y otros materiales, que han distribuido en el plano nacional.

### **Ministerios sectoriales**

51. Muchas entidades respondieron a peticiones de los Estados miembros para fomentar su capacidad de incorporación de una perspectiva de género en sectores como la salud, el virus de la inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida (VIH/SIDA), la educación, el medio ambiente, la paz y la seguridad, los derechos humanos, la estadística y, en menor medida, en sectores como la economía y las tecnologías de la información y las comunicaciones. Las entidades adoptaron medidas para fomentar la capacidad de los ministerios de cada sector en los gobiernos nacionales y locales para que integraran las perspectivas de género en su labor. Por ejemplo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) organizó en Chile un seminario sobre rendición de cuentas con respecto al género en el gobierno local. El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) capacitó en Kosovo a autoridades municipales y responsables de la planificación urbana con el fin de apoyar y promover la capacidad institucional general de incorporar una perspectiva de género en la planificación y la gestión urbana. El UNFPA apoyó la capacitación en materia de género de los funcionarios de dependencias relativas al género en ministerios sectoriales de Costa Rica, Nicaragua y la República Dominicana. El INSTRAW elaboró directrices y un módulo de capacitación sobre la seguridad pública, la prevención de la violencia contra la mujer y la respuesta a ésta, y los utilizó con agentes de seguridad en El Salvador y la República Dominicana.

52. La Comisión Económica para Europa (CEPE), en colaboración con la Oficina del asesor especial en cuestiones de igualdad entre los géneros y el adelanto de la mujer, organizó un simposio regional sobre la incorporación de una perspectiva de género en las políticas económicas para representantes de ministerios de economía, finanzas, empleo y protección social. El UNIFEM ha apoyado en más de 30 países, mediante distintas iniciativas de capacitación, la elaboración de presupuestos que tengan en cuenta las cuestiones de género.

53. La Organización Meteorológica Mundial (OMM) presta apoyo con fines determinados en relación con la incorporación de una perspectiva de género a 187 organizaciones miembros que se dedican en todo el mundo a la meteorología y la hidrología, por ejemplo mediante conferencias técnicas sobre la participación de la mujer en esos ámbitos. El CCI y la OIT imparten capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género a la Comisión Europea para fomentar la capacidad con respecto a las cuestiones de género del personal y de los representantes de sus asociados para el desarrollo. Como mecanismo de seguimiento a la capacitación, hay un servicio de asistencia disponible para apoyo metodológico, asesoramiento entre iguales, auditorías para las cuestiones de género, asistencia para promover la presentación de informes e instrumentos de evaluación.

### **Mecanismos nacionales**

54. Las comisiones regionales de las Naciones Unidas desempeñan un papel esencial en el apoyo al fomento de la capacidad de los mecanismos nacionales para la promoción de la mujer por lo que se refiere a la incorporación de una perspectiva de género. La CEPA organizó para 19 países africanos seminarios de capacitación en la formulación, aplicación y supervisión de políticas y mecanismos interinstitucionales integrales para la incorporación de una perspectiva de género. Se realizó un seguimiento en 14 países y, a consecuencia de ello, algunos mecanismos nacionales han adoptado políticas para la igualdad entre los géneros y están capacitando a coordinadores de cuestiones de género. La CESPAA organizó seminarios nacionales de capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género para mecanismos nacionales en Bahrein, Egipto, el Iraq, el Líbano, la República Árabe Siria y el territorio palestino ocupado.

55. La División para el Adelanto de la Mujer colaboró con la CEPA y la CESPAA en la organización de seminarios de capacitación sobre la mejora de la capacidad de los mecanismos nacionales mediante la utilización eficaz de la tecnología de la información y las comunicaciones, en los que se incluía un componente relativo a la incorporación de una perspectiva de género en las políticas y normas nacionales sobre dicha tecnología, destinados a representantes de mecanismos nacionales en África y Asia occidental. La CEPAL, el UNFPA y el UNIFEM apoyaron la capacitación de mecanismos nacionales en el uso de indicadores relativos al género para la formulación de políticas públicas. Asimismo, el UNFPA apoyó el fomento de la capacidad de incorporar una perspectiva de género de las comisiones de mujeres en los Parlamentos de Costa Rica, el Ecuador, Honduras, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela.

### **Capacitación en materia de estadística**

56. Varias entidades, como la CEPE, la CEPAL, la FAO, el PNUD, la secretaría del Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques y el Banco Mundial, impartieron capacitación sobre la reunión y difusión de datos e indicadores desglosados por sexo a distintos interesados, como funcionarios de oficinas nacionales de estadística, analistas de políticas y responsables de la planificación de programas. La secretaría del Foro y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales colaboraron con la red mundial Unión Internacional de Organizaciones de Investigación Forestal para organizar un simposio sobre género y silvicultura en Tanzania, con el fin de concienciar sobre la necesidad de mejorar la reunión de datos desglosados por sexo y sobre las perspectivas de género en la silvicultura. Ello dio lugar al establecimiento en la Unión Internacional de un grupo de investigación sobre el género.

57. El Centro Africano para las Cuestiones de Género y Desarrollo, de la CEPA, organizó seis seminarios subregionales de capacitación para mejorar la capacidad de los responsables de las estadísticas, los contadores nacionales, los planificadores y los expertos en cuestiones de género por lo que se refiere a la incorporación de perspectivas de género en los instrumentos de planificación nacionales y la mejora de la reunión, el análisis y el uso periódicos de datos desglosados por sexo para una formulación, aplicación y evaluación racionales de las políticas.

**Capacitación relativa a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

58. Distintas entidades de las Naciones Unidas, como la División para el Adelanto de la Mujer, el Departamento de Asuntos Políticos, la CEPAL, el UNFPA, el UNICEF, el UNIFEM y el ACNUDH, impartieron capacitación sobre la presentación de informes y la aplicación de la Convención a una gran variedad de interesados, entre los que se contaron funcionarios gubernamentales, dirigentes políticos, parlamentarios, asesores comunitarios, organizaciones no gubernamentales y personal del sistema judicial, como policías, personal parajurídico, abogados y jueces. El objetivo de la capacitación era que se prestara mayor atención a las perspectivas de género en muchos sectores.

59. El ACNUDH promovió también la incorporación de perspectivas de género en los instrumentos internacionales de derechos humanos mediante la realización en Rwanda y en Bosnia y Herzegovina de seminarios titulados “Fomentar la aplicación de las recomendaciones de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos mediante la consolidación de los mecanismos nacionales de protección.

**Capacitación en ámbitos específicos**

60. Al reconocer el importante papel que desempeña el sector de la educación en la promoción del interés por las perspectivas de género en todos los ámbitos del desarrollo y en la lucha contra los estereotipos debidos al género, varias entidades impartieron capacitación sobre el género al personal de escuelas y universidades. Por ejemplo, el UNFPA, en asociación con el ACNUR, elaboró un programa sobre la igualdad entre los géneros para la capacitación permanente de funcionarios universitarios. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito impartió capacitación en escuelas de Sudáfrica sobre las funciones asignadas a los géneros, los estereotipos y las actitudes para prevenir la violencia por razón de género. El Centro Africano para las cuestiones de Género y Desarrollo, de la CEPA, realizó actividades de capacitación en instituciones nacionales de investigación de 12 países para reunir datos desglosados por sexo, utilizando el índice africano de género y desarrollo, y para hacer un seguimiento de los progresos logrados en la igualdad entre los géneros y la promoción de la mujer. La OMS realizó actividades de capacitación sobre la integración del género en la educación médica. El UNICEF capacitó a directores provinciales, inspectores y directores de escuelas primarias sobre planteamientos en la educación que tengan en cuenta las cuestiones de género. La Red internacional sobre el agua, el medio ambiente y la salud de la Universidad de las Naciones Unidas (UNU) colaboró con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales para impartir el programa de un diploma de enseñanza a distancia que contiene un módulo sobre perspectivas de género en la ordenación de los recursos hídricos.

61. A la vista del papel esencial que desempeñan los medios de información en la lucha contra los estereotipos debidos al género y en la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, varias entidades impartieron capacitación a los agentes de dichos medios. Por ejemplo, el UNICEF realizó actividades de capacitación dirigidas a profesionales de esos medios sobre planteamientos en los medios de información que tuvieran en cuenta las cuestiones de género. El UNFPA apoyó la elaboración de un manual de capacitación para

periodistas sobre la metodología para utilizar las series de radio y televisión a fin de que traten la igualdad entre los géneros, la salud y la prevención del VIH.

62. Entre los ejemplos de capacitación en el ámbito de la macroeconomía se cuenta el curso por Internet de cuatro semanas de duración del Banco Mundial sobre género y macroeconomía. La División de Políticas y Análisis del Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ha iniciado un proyecto que incluye un componente de formación y fomento de la capacidad y que utilizará un marco económico para evaluar estrategias factibles encaminadas a lograr los objetivos de desarrollo del Milenio, incluida la igualdad entre los géneros.

63. Varias entidades han realizado actividades de capacitación en materia de género para la sociedad civil a fin de incrementar su capacidad de promover la igualdad entre los géneros y la incorporación de una perspectiva de género en diferentes ámbitos. Así, la CEPAL organizó en la Argentina actividades de capacitación sobre políticas laborales con una perspectiva de género para organizaciones de mujeres y asociaciones sanitarias. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito celebró dos seminarios en el Perú sobre la incorporación de una perspectiva de género y el desarrollo empresarial para accionistas que ocuparan puestos de dirección en organizaciones locales de agricultores.

#### **Capacitación de formadores**

64. Distintas entidades de las Naciones Unidas han realizado actividades de capacitación para formadores con el fin de ampliar el número de éstos en el plano nacional. Algunos programas de capacitación se centran generalmente en la incorporación de una perspectiva de género, pero se han elaborado otras metodologías de programas que se han adaptado a ámbitos específicos. Así, ONU-Hábitat llevó a cabo en toda Somalia actividades de capacitación de formadores sobre la igualdad entre los géneros y la gobernanza local dirigidas a funcionarios gubernamentales y publicó un manual para apoyar ese proceso. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito realizó actividades de capacitación de formadores sobre las perspectivas de género en el VIH/SIDA en instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales de Kenya, para aumentar la cantidad de mujeres formadoras que pueden dirigirse a otras mujeres que consumen drogas por vía intravenosa.

65. La FAO utilizó su conjunto de material para análisis socioeconómicos y de género, incluidos materiales informativos, manuales y guías técnicas, para la capacitación de formadores. A fin de ampliar la red de formadores en Colombia, el ACNUDH impartió un curso intensivo a 38 fiscales sobre instrumentos internacionales que protegen los derechos de la mujer. La OIT realizó tres actividades de capacitación intensiva a facilitadores en Colombo y Harare a fin de crear un grupo de formadores que puedan fomentar la capacidad de los expertos y coordinadores locales en materia de género.

## **VI. Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros**

66. Desde 2001 la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros ha celebrado durante sus reuniones anuales un seminario de un día de duración sobre la incorporación de una perspectiva de género a fin de brindar a los miembros una oportunidad de presentar experiencias concretas sobre estrategias, planteamientos, metodologías e instrumentos para incorporar perspectivas de género a la formulación de políticas y programas y a los procesos intergubernamentales, así como para fomentar la capacidad de incorporar una perspectiva de género entre el personal del cuadro orgánico. Los seminarios se han centrado en los temas siguientes: planteamientos y metodología para incorporar una perspectiva de género; formación y fomento de la capacidad para incorporar una perspectiva de género; estrategias para incorporar perspectivas de género en los procesos preparatorios de las conferencias internacionales más importantes, las cumbres y los períodos de sesiones extraordinarios, así como en su seguimiento; incorporación de una perspectiva de género en la supervisión de los programas y la presentación de informes al respecto; y examen decenal de la incorporación de una perspectiva de género: centrarse en los resultados.

67. Como resultado de esos seminarios, los miembros de la Red han mejorado su capacidad de, entre otras cosas, elaborar y aplicar instrumentos para realizar exámenes institucionales de la incorporación de una perspectiva de género, llevar a cabo una evaluación más eficaz de los resultados y las repercusiones de la incorporación de dicha perspectiva, reforzar la labor de colaboración y los acuerdos sobre el terreno, y promover la rendición de cuentas en relación con la incorporación de una perspectiva de género.

68. Se han organizado actividades de capacitación específicas en materia de género como iniciativas conjuntas interinstitucionales en el plano nacional, en particular bajo los auspicios de los grupos temáticos en materia de género de las Naciones Unidas<sup>18</sup>, por ejemplo en Cuba, Sri Lanka y Viet Nam. En Filipinas, el grupo temático en materia de género está elaborando un curso de aprendizaje sobre cuestiones de género en un CD-ROM.

69. A fin de promover una colaboración y coordinación eficaces en la incorporación de una perspectiva de género en mecanismos fundamentales como los ejercicios de la ECP y el MANUD, la supervisión de los objetivos de desarrollo del Milenio y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, el grupo de tareas interinstitucional sobre la incorporación de la perspectiva de género en la ECP y el MANUD elaboró una guía de recursos para los grupos temáticos en materia de género que se distribuyó a los equipos de las Naciones Unidas en los países y recibió el apoyo del jefe de la Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

## **VII. Conclusiones y recomendaciones**

70. Aunque en muchas entidades hay políticas y estrategias vigentes sobre la igualdad entre los géneros, en las que se hace especial hincapié en la incorporación de una perspectiva de género, y ha existido un interés cada vez mayor en la preparación de actividades de capacitación, metodologías e

instrumentos, sigue habiendo un gran desfase en la normativa y la práctica. La igualdad entre los géneros no se ha integrado todavía plenamente en la labor de las Naciones Unidas y queda bastante trabajo por hacer para fomentar la concienciación, el conocimiento, el compromiso y la capacidad entre el personal de las Naciones Unidas por lo que respecta a la incorporación de una perspectiva de género.

71. En el sistema de las Naciones Unidas se ha llevado a cabo un considerable fomento de la capacidad, en gran medida mediante programas de capacitación convencionales. En muchas entidades se han organizado programas de capacitación de manera excepcional, con poco seguimiento institucional, lo que constituye un planteamiento que subestima el conocimiento y la capacidad técnica necesarios para incorporar con eficacia una perspectiva de género y cuyos efectos son limitados.

72. No obstante, también se ha realizado una labor considerable para desarrollar nuevos planteamientos y se han introducido algunas innovaciones importantes, cuyas repercusiones se deberían seguir evaluando.

73. La labor de fomento de la capacidad realizada en el sistema de las Naciones Unidas no siempre ha sido tan eficaz como se hubiera deseado. Un factor esencial para obtener resultados satisfactorios en las actividades de capacitación es el apoyo manifiesto del personal directivo superior. En algunas entidades se ha ofrecido ese apoyo, incluso prestando una atención específica a la capacitación en materia de género en las políticas y los planes de acción al respecto. Sin embargo, en muchas entidades la escasez de apoyo limita los efectos de la capacitación. Se han elaborado pocos mecanismos eficaces para asegurar la rendición de cuentas del personal con respecto a la utilización de la concienciación y los conocimientos especializados adquiridos en la capacitación. Con demasiada frecuencia los resultados de la capacitación siguen dependiendo del organismo al que pertenecen los funcionarios comprometidos.

74. La falta de mecanismos de supervisión y evaluación y de instrumentos para evaluar las repercusiones de la capacitación en materia de género han dificultado que se conozca totalmente la eficacia de la capacitación llevada a cabo. Ello crea dificultades para detectar las razones de la falta de efectos de la capacitación existente y encontrar los modos de mejorar su eficacia.

75. Un problema común que dificulta la capacitación eficaz en materia de género es la escasez de recursos financieros y humanos, asignados con cargo al presupuesto ordinario, con que se cuenta para apoyar la capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género. En algunas entidades dicha capacitación depende de financiación extrapresupuestaria.

76. Para seguir aplicando sus conclusiones convenidas 1997/2 y su resolución 2005/31, el Consejo Económico y Social quizás desee alentar a las entidades de las Naciones Unidas a que:

a) Contraigan compromisos concretos para capacitar, incluso fomentar la competencia por lo que respecta a la incorporación de una perspectiva de género, en todas las políticas, estrategias y planes de acción sobre la igualdad entre los géneros;

b) Dispongan la obligatoriedad de la capacitación en la incorporación de una perspectiva de género para todo el personal y preparen actividades de capacitación específicas para las distintas categorías y niveles de funcionarios;

c) Proporcionen un fomento de la capacidad continuado y específico, entre otras cosas mediante la capacitación, para los especialistas en materia de género y los coordinadores de cuestiones de género, incluso sobre el terreno;

d) Aseguren la incorporación de perspectivas de género en todos los cursos de capacitación que se ofrezcan, incluso en los cursos de orientación y en la capacitación sobre los marcos de gestión basada en los resultados, así como en la capacitación sobre el ciclo de proyectos y programas;

e) Preparen formas innovadoras de fomento de la capacidad, además de las actividades de capacitación oficiales, incluso mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y evalúen sistemáticamente las repercusiones de nuevos planteamientos;

f) Velen por que los administradores proporcionen el liderazgo y el apoyo necesarios, incluso mediante el aumento de la concienciación, el compromiso y la capacidad a través de planteamientos innovadores de fomento de la capacidad dirigidos concretamente a los niveles de gestión;

g) Garanticen que las oficinas de gestión de recursos humanos promuevan, según corresponda, el fomento de la capacidad en la incorporación de una perspectiva de género y proporcionen recursos y apoyo;

h) Desarrollen formas más eficaces de seguimiento de la capacitación para lograr la plena utilización de las enseñanzas y la máxima repercusión en los programas de trabajo;

i) Refuercen los sistemas de rendición de cuentas para todos los funcionarios, por ejemplo exigiendo que se preste atención a la incorporación de una perspectiva de género en los planes de trabajo y las evaluaciones del personal;

j) Desarrollen medios eficaces de evaluar los efectos, además de los cuestionarios convencionales que se administran a los participantes al final de las sesiones, incluso elaborando indicadores para la supervisión y evaluación sistemáticas de la capacitación;

k) Asignen recursos suficientes para garantizar la capacitación obligatoria, los procesos eficaces de seguimiento, y una supervisión y evaluación efectivas de las actividades de capacitación;

l) Elaboren una base de recursos de facilitadores capacitados en los planos nacional y regional a la que puedan acceder todas las partes del sistema de las Naciones Unidas, basándose en los recursos de los Gobiernos, las instituciones académicas y la sociedad civil, así como de las propias Naciones Unidas;

m) Creen o amplíen 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;

n) **Estrechen la colaboración interinstitucional, incluso mediante la labor de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, para lograr un intercambio sistemático de recursos e instrumentos en todo el sistema y promover un intercambio fecundo de ideas;**

o) **Aseguren que los coordinadores residentes promueven y supervisan sistemáticamente las actividades de fomento de la capacidad en sus equipos en los países e informan sobre ellas;**

p) **Estrechen 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;**

q) **Aseguren la ejecución de programas de capacitación en materia de género y la incorporación de perspectivas de género en las actividades de fomento de la capacidad destinadas a los ministerios sectoriales nacionales;**

r) **Intensifiquen las actividades de fomento de la capacidad para los mecanismos nacionales encargados de la promoción de la mujer, a fin de que desempeñen una función catalizadora en la incorporación de una perspectiva de género en los ministerios sectoriales y otras oficinas gubernamentales.**

#### *Notas*

- <sup>1</sup> Las siguientes 39 entidades del régimen común de las Naciones Unidas proporcionaron información en respuesta a la petición de datos formulada por la División para el Adelanto de la Mujer: el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; la Oficina del asesor especial en cuestiones de igualdad entre los géneros y el adelanto de la mujer; la División de Políticas y Análisis del Desarrollo, la División de Política Social y Desarrollo; la Secretaría del Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques; el Departamento de Asuntos Políticos (DAP); el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; la Comisión Económica para África (CEPA); la Comisión Económica para Europa (CEPE); la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP); la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO); la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO); el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA); la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo; la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT); el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW); la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA); la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH); la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; la Oficina de Asuntos Jurídicos; el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA); la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA); el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat); la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR); el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM); la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; la Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo; el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS); la Universidad de las Naciones Unidas (UNU); los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU); el Banco Mundial, el Programa Mundial de Alimentos (PMA); la Organización Mundial de la

Salud (OMS); la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y la Organización Meteorológica Mundial (OMM). La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) también proporcionó información.

- <sup>2</sup> Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 3 (A/52/3 Rev.1)*, cap. IV, párr. 4. conclusiones convenidas, secc. D, párrs. a) a e).
- <sup>3</sup> Véase *Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 2004, Suplemento No. 7 (E/2004/27-E/CN.6/2004/13)*, cap. 1.C.
- <sup>4</sup> *Ibíd.*, 2005, *Suplemento No. 7 (E/2004/27-E/CN.6/2005/11)*, cap. 1.C.
- <sup>5</sup> Resolución 60/1 de la Asamblea General, párr. 59.
- <sup>6</sup> Disponible en Internet en: [www.un.org/womenwatch/daw/csw/FacilitatorsManualFeb2004.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/FacilitatorsManualFeb2004.pdf).
- <sup>7</sup> Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo período de sesiones, Suplemento No. 25 (A/60/25)*, anexo.
- <sup>8</sup> Según este modelo debe comenzarse la evaluación de la capacitación en el primer nivel y luego, a medida que el tiempo y el presupuesto lo permitan, debe pasarse consecutivamente a los niveles segundo, tercero y cuarto. La información obtenida en cada nivel sirve de base para la evaluación en el nivel siguiente. Si bien cada nivel sucesivo representa una medición más exacta de la efectividad del programa de capacitación, también exige un análisis más minucioso que implica mayor inversión de tiempo.
- <sup>9</sup> Véase S/2005/636, anexo.
- <sup>10</sup> Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo período de sesiones, Suplemento No. 19 (A/60/19)*, párr. 163.
- <sup>11</sup> La red sobre la igualdad entre los géneros comenzó en 1998 como un grupo vinculado por correo sobre el terreno de especialistas en cuestiones de género para la preparación del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (Beijing+5). El grupo ha aumentado hasta convertirse en una red de conocimientos debidamente constituida con proyección mundial y empezó a funcionar oficialmente en junio de 2000. Está integrada por 800 miembros de 140 oficinas del PNUD en los países.
- <sup>12</sup> [www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch).
- <sup>13</sup> [http://portal.unesco.org/en/ev.php\\_URL\\_ID\\_3160&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION\\_201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php_URL_ID_3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION_201.html).
- <sup>14</sup> [www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org).
- <sup>15</sup> [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).
- <sup>16</sup> [www.undp.org.women/toolsmarketplace](http://www.undp.org.women/toolsmarketplace).
- <sup>17</sup> En el Sistema de Información sobre las Estrategias, las Tareas y la Evaluación de los Resultados (SISTER), que se ha concebido y elaborado para acompañar el proceso de reforma de la UNESCO hacia una programación, supervisión y presentación de informes basadas en los resultados, para cada actividad se deben especificar los objetivos, los resultados esperados y los indicadores de la ejecución relativos a la incorporación de una perspectiva de género.
- <sup>18</sup> En abril de 2004 había 86 grupos temáticos en materia de género en 78 de las 135 oficinas del PNUD en los países, lo que representaba un aumento con respecto a las 58 que existían en 1998.