



Consejo Económico y Social

Distr. general
30 de marzo de 2010
Español
Original: inglés

Examen

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2010

1 a 4 de junio de 2010

Tema 4 del programa provisional*

Informe sobre los progresos de la respuesta de la administración a la evaluación de la política de género

Resumen

El presente informe sobre los progresos de la respuesta de la administración a la evaluación de la política de género describe cómo el UNICEF ha utilizado las conclusiones y las lecciones aprendidas de la evaluación como instrumentos de aprendizaje y de trabajo para fortalecer el desempeño y la eficacia de la organización.

Informa sobre los progresos logrados en toda la organización en 2009 y a comienzos de 2010, y muestra la labor innovadora realizada en los niveles mundial, regional y nacional, e ilustra los cambios estratégicos que están teniendo lugar en la organización en la búsqueda de la excelencia en el fomento de la igualdad entre los géneros como estrategia fundamental del plan estratégico de mediano plazo para el período 2006-2013.

La Consulta Mundial, celebrada a principios de 2010, ha llevado a la elaboración de un plan de acción sobre actividades estratégicas de tres años de duración para orientar estas iniciativas y hacer frente a los retos pendientes. El presente informe finaliza con la presentación de los puntos principales del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas.

* E/ICEF/2010/8.



I. Antecedentes

1. La evaluación de la aplicación de la política de género en el UNICEF finalizó a principios de 2008. Tras la presentación de los resultados a la Junta Ejecutiva en junio de 2008, se preparó una respuesta de la administración a las recomendaciones de la evaluación, que se presentó a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones de febrero de 2009 (véase la decisión 2009/3 de la Junta Ejecutiva). La respuesta de la administración se dirige a las siguientes esferas de acción principales: políticas; estrategia; rendición de cuentas; dotación de personal y conocimientos especializados en cuestiones de género; creación de capacidad y formación; programas de desarrollo; género y situaciones de emergencia; financiación de la incorporación de la perspectiva de género; coherencia en las Naciones Unidas; y colaboración con los asociados. En conjunto, estas 10 esferas constituyen los componentes básicos de una transformación de la organización que promueve cambios a nivel individual, institucional y sistémico, y hace que el UNICEF avance hacia la excelencia en la promoción de la igualdad entre los géneros en todos los aspectos de su labor de programación.

2. Posteriormente, se desarrolló un plan inicial de un año de duración, que abordaba cada una de las esferas de acción que figuraban en la respuesta de la administración, y en el que se establecían los resultados que las divisiones y oficinas del UNICEF en todo el mundo debían lograr y en qué plazos tenían que conseguirse. La Oficina de la Directora Ejecutiva apoyó su aplicación con una asignación específica de 4,25 millones de dólares de los EE.UU. Esta asignación se utilizó para crear un entorno propicio para promover el cambio y la innovación y hacer frente a los retos señalados por la evaluación.

3. La labor del UNICEF en 2009 estuvo guiada por una mayor conciencia de que las estrategias organizativas y los métodos de trabajo influyen en el desempeño y en la capacidad de promover cambios en las sociedades y comunidades. El enfoque central que se adoptó iba a demostrar que la programación y la cooperación para la igualdad entre los géneros no sólo eran necesarias en relación con las disposiciones de la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, sino que también eran fundamentales para mejorar el rendimiento de los programas. El esfuerzo para transformar el UNICEF en una organización que tenga la igualdad entre los géneros en su mismo centro requiere que en la aplicación de su política de género se subrayen el aprendizaje y los conocimientos institucionales, el desarrollo de capacidades, un fecundo intercambio de experiencias, y el uso de redes técnicas y de defensores de la igualdad entre los géneros. En este esfuerzo, el UNICEF se ha beneficiado del fuerte compromiso y apoyo de su Junta Ejecutiva y de los Estados Miembros, que han contribuido a mantener el impulso.

4. Las iniciativas adoptadas durante 2009 en los distintos niveles de la organización formaban parte de un amplio enfoque destinado a transformar el entorno institucional del UNICEF a través de políticas y directrices. El UNICEF promovió el cambio individual entre sus funcionarios e invirtió en ese objetivo; un cambio para reforzar el compromiso, la rendición de cuentas y la capacidad técnica, que al mismo tiempo se ocupa de las normas formales e informales, y apoya una cultura de trabajo que defiende la igualdad y fomenta el aprendizaje permanente.

5. La aplicación de la respuesta de la administración coincidió con otros importantes cambios de carácter más amplio con relación a la igualdad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas. En particular, la resolución de la Asamblea General relativa a la coherencia en todo el sistema (A/RES/63/311), de 14 de septiembre de 2009, que apoyaba la creación de una nueva entidad compuesta, supuso un mayor fortalecimiento de la estructura en cuestiones de género. El año pasado fue también un período de intenso trabajo para la preparación de una serie de eventos de alto nivel previstos para 2010, como el examen al cabo de 15 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), así como la reunión de alto nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre “Igualdad entre los Géneros y Empoderamiento de la Mujer”, y la sesión plenaria de alto nivel sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que se celebrará en Nueva York en septiembre de 2010. Estos preparativos han proporcionado información para el seguimiento por parte del UNICEF de la evaluación de la política de género, lo que ha generado numerosas oportunidades de colaboración entre los organismos de las Naciones Unidas. En otros apartados del presente informe se proporciona más información sobre esos ejemplos de colaboración.

II. Progresos realizados en la respuesta de la administración

Estrategia

6. En junio 2009 se realizó un estudio sobre la incorporación de la perspectiva de género en el UNICEF, a fin de establecer los parámetros de referencia de la organización con relación a la autoevaluación que los funcionarios hacen de sus conocimientos, competencias y aptitudes. Este estudio confirmó varias de las conclusiones de la evaluación de la ejecución de la política de género y permitió al UNICEF conocer mejor los retos a los que se enfrenta. Confirmó, en particular, importantes lagunas en la sensibilización del personal y en su comprensión de la integración de las cuestiones de igualdad entre los géneros. Sólo el 42% de los encuestados fueron capaces de identificar correctamente la definición actual de la “incorporación de la perspectiva de género”, utilizada por el UNICEF, y solo el 13% dijo estar familiarizado con la política de género del UNICEF, establecida en 1994. El personal del UNICEF es, en general, consciente de su falta de conocimientos técnicos para la incorporación de la perspectiva de género: de hecho, casi la mitad de los encuestados señalaron la formación en los conceptos y el análisis de las cuestiones de género como su principal necesidad para fortalecer su capacidad de integración de la perspectiva de género en su trabajo.

7. Los parámetros de referencia establecidos por el estudio para la sede y las diversas regiones se tuvieron en cuenta en la aplicación en 2009 del plan de un año. Varias oficinas utilizaron los resultados para evaluar sus necesidades específicas de capacitación. Un segundo estudio, previsto para mayo de 2010, permitirá al UNICEF evaluar los progresos de sus intentos de mejorar el desempeño institucional con relación a la incorporación de la perspectiva de género y lo ayudará a identificar los retos pendientes.

8. A lo largo de 2009, se prestó atención al examen de los avances y las limitaciones en la aplicación del plan inicial. Un Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros, en el que participaron importantes líderes regionales y mundiales y que estuvo presidido por la Directora de la División de Políticas y Prácticas, dirigió y supervisó las iniciativas de la organización a lo largo del año, incluido un examen a mitad de año realizado en julio de 2009. El examen se centró en las innovaciones dentro de las 10 categorías de recomendaciones indicadas por la evaluación. Los directores regionales adjuntos dirigieron los debates sobre cuestiones fundamentales para toda la organización:

a) Lanzamiento de una gran campaña de comunicación para la movilización y el cambio (Oficina Regional para América y el Caribe);

b) Retos en la aplicación de instrumentos de evaluación de cuestiones de género (Oficina Regional para Asia Meridional);

c) Estrategias de gestión de los conocimientos a través de redes de expertos (Oficina Regional para Asia Oriental y el Pacífico);

d) Aumento de los recursos de expertos para una programación consciente de las cuestiones de género, con especial énfasis en el aprovechamiento de los canales electrónicos (Oficina Regional para Europa Central y Oriental y la Comunidad de Estados Independientes y Oficina Regional para África Occidental y Central);

e) Importancia y aplicación de la igualdad entre los géneros en las estrategias para países de medianos ingresos, con especial prioridad para la juventud (Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte);

f) Incorporación y fortalecimiento de la igualdad entre los géneros en un enfoque de la cooperación basado en los derechos humanos (Oficina Regional para África Oriental y Meridional).

9. Las regiones siguieron ocupándose de estas cuestiones, que han sido incorporadas en las estrategias regionales, así como en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas de tres años.

10. Una campaña de comunicación interna abordó las lagunas en los conocimientos por parte del personal de la política de género del UNICEF, así como las conclusiones de diversas evaluaciones de cuestiones de género, realizadas en 2009, que sugirieron que existía una desconexión entre los esfuerzos globales para incorporar la perspectiva de género y la idea que el personal tenía de sus responsabilidades. La campaña de comunicación, que continúa en 2010, tiene por objeto concienciar al personal del UNICEF acerca de la igualdad entre los géneros, desarrollar una base común de conocimientos, y conseguir que el personal, a todos los niveles, participe en actividades colectivas para aplicar principios y prácticas de la igualdad entre los géneros.

11. Mediante la utilización de la intranet del UNICEF, la campaña de comunicación ha ido cobrando forma e impulsando una amplia gama de iniciativas emprendidas a lo largo de 2009. Ha proporcionado al personal acceso a nueva información y a recursos interactivos para profundizar en la comprensión de la igualdad entre los géneros en el UNICEF y crear un sentimiento de comunidad en torno a ese concepto. Las tecnologías de los medios de comunicación social, como los blogs, se emplearon para fortalecer el proceso durante todo el año, y seguirán siendo utilizadas para apoyar el aprendizaje y el intercambio de información a nivel

institucional, así como la creación de una sólida red de personal diverso que defienda la igualdad entre los géneros. Un plan de comunicación interna apoyará la puesta en marcha y la aplicación del Plan de Acción, así como la elaboración de una nueva serie de documentos de orientación operacional para contribuir a la igualdad entre los géneros a través de los programas financiados por el UNICEF en todas las áreas prioritarias del plan estratégico de mediano plazo, tal y como se describe a continuación.

Políticas

12. La respuesta de la administración reconoció la necesidad de aclarar y reforzar las normas y orientaciones relativas a la igualdad entre los géneros. En consecuencia, la dirección adoptó la medida clave de actualizar la política de género de 1994, después de un amplio proceso de consultas, con la participación del personal y los asociados, incluidos otros organismos de las Naciones Unidas y los Estados Miembros.

13. La nueva política del UNICEF sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las niñas y las mujeres, actualmente en examen, a) resume la visión y los objetivos de la organización en materia de promoción de la igualdad entre los géneros; b) ancla la igualdad entre los géneros en un enfoque de la cooperación basado en los derechos humanos; c) aclara la función de la organización a la hora de contribuir a los derechos y al empoderamiento de la mujer, y d) aclara la relación entre la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La política de género revisada también e) hace hincapié en la importancia de hacer intervenir a niños y hombres en la promoción de la igualdad entre los géneros; f) establece las funciones clave del UNICEF en el desarrollo de la capacidad, y g) indica los arreglos institucionales y la colaboración con los asociados sobre las cuestiones de género, en particular en las situaciones de crisis humanitaria y en la lucha contra la violencia de género.

14. La política de género revisada constituye el marco en el que el UNICEF aborda las principales recomendaciones de la evaluación. Gracias al amplio proceso de consultas que acompañó su desarrollo, muchas de sus disposiciones ya son ampliamente conocidas y aplicadas por el personal. En 2010, una vez aprobada, la política de género se pondrá en marcha de forma enérgica y accesible para todo el personal y se integrará en todos los materiales de formación, orientación y comunicación.

Rendición de cuentas

15. La política de género aborda la recomendación de la evaluación de que se creen mecanismos eficaces de rendición de cuentas en los distintos niveles de gestión. Establece que los miembros del Equipo de Líderes Mundiales rendirán cuentas a la Directora Ejecutiva sobre la aplicación de la política en sus respectivos ámbitos de competencia y mandatos, mientras que los directivos y funcionarios asumirán una responsabilidad similar en sus respectivos niveles. El Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros supervisará, examinará y apoyará la aplicación de sus disposiciones. Se alienta al personal directivo superior y de nivel medio a que defina los avances en la igualdad entre los géneros que desean que su personal logre y a que hagan un seguimiento de los progresos realizados en este sentido, como una parte diferenciada y rutinaria del seguimiento y la evaluación del desempeño colectivo e individual.

Dotación de personal y conocimientos especializados en cuestiones de género

16. En el ámbito de la gestión de los recursos humanos, las iniciativas emprendidas en 2009 y 2010 fueron precedidas de consultas internas, grupos de debate y entrevistas con especialistas en cuestiones de género de otros organismos de las Naciones Unidas. Estos instrumentos se utilizaron para definir mejor las competencias que la organización necesitaba y para evaluar las necesidades internas para lograr con mayor eficacia la incorporación de la perspectiva de género. Se revisaron las competencias técnicas en determinadas descripciones genéricas de puestos y se elaboraron nuevas descripciones de funciones, que incluían la igualdad entre los géneros. Se crearon reservas de talento para fomentar la igualdad entre los géneros mediante numerosas campañas de contratación, acompañadas de un proceso de evaluación más a fondo de los candidatos.

17. En 2010 se creó una lista mundial de expertos en cuestiones de género y pronto se pondrá en marcha una segunda base de datos con las instituciones especializadas en cuestiones de género que son fuentes de conocimiento en las diversas regiones y áreas de programación. Como complemento a las iniciativas mundiales, tres regiones han desarrollado sus propias listas en materia de género. Una lista de expertos en cuestiones de género, elaborada en mayo de 2009 por la Oficina Regional para Europa Central y Oriental y la Comunidad de Estados Independientes, incluye un total de 19 expertos agrupados por experiencia, zonas subregionales y capacidad lingüística. La Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte ha elaborado una lista de 55 instituciones que trabajan en pro de la igualdad entre los géneros en la región, y a principios de 2010 puso en marcha su propia base de datos de expertos en cuestiones de género. La Oficina Regional de las Américas y el Caribe ha elaborado una lista de consultores con una gran combinación de idiomas y experiencias en toda la región. En 2010, tras el lanzamiento de la base de datos, el UNICEF seguirá coordinando las listas mundiales y regionales y proporcionando formación adicional.

Creación de capacidad y formación

18. El desarrollo de la capacidad y los conocimientos técnicos de los equipos de las oficinas surgió claramente como una prioridad en 2009, y una proporción sustancial de los fondos dedicados al seguimiento de la evaluación se utilizaron para contratar los servicios de expertos técnicos y académicos altamente cualificados, así como para fortalecer la capacidad del personal. La capacitación del personal, en todos los niveles, constituyó un área estratégica de desarrollo. A nivel mundial, se han revisado los programas de aprendizaje desde la orientación inicial hasta la excelencia de los programas. Algunos programas, como los procesos de programación, preparación y respuesta en casos de emergencia, protección social y políticas presupuestarias e inversiones para los niños, contienen módulos específicos dedicados a la igualdad entre los géneros. Otros programas de aprendizaje incorporan de forma explícita las cuestiones relacionadas con el género, como los programas de fomento de la igualdad entre los géneros en el UNICEF para directivos superiores y de nivel medio. Un curso de introducción de aprendizaje electrónico sobre cuestiones de género para el personal fue producido conjuntamente por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), y se pondrá en marcha en septiembre de 2010. Un programa de enseñanza del UNICEF y el UNFPA sobre los vínculos entre la Convención sobre

los Derechos del Niño y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se está ejecutando en 2010.

19. Con el fin de aumentar la eficiencia y la sostenibilidad, la formación del UNICEF se ha combinado con un sistema de apoyo a la gestión de los conocimientos. En concreto, en 2010 se puso en marcha un colectivo especializado en la igualdad entre los géneros, como una iniciativa conjunta del PNUD y el UNICEF. Los objetivos principales de este colectivo son facilitar el intercambio y la adquisición de conocimientos internos y externos sobre la igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género en el UNICEF; promover el intercambio de conocimientos entre los organismos de las Naciones Unidas; apoyar la labor del UNICEF a la hora de abordar las desigualdades entre los géneros y la promoción de los derechos del niño; y aumentar la calidad y la eficacia de la asistencia del UNICEF a sus asociados. Este colectivo especializado conjunto permite al personal del UNICEF acceder a los conocimientos considerables de más de 1.400 especialistas, incluido el personal del UNICEF, el PNUD, el UNIFEM y el UNFPA, así como de otros colegas y expertos independientes que tienen experiencia en una serie de cuestiones de género en diversos contextos. También facilita la participación del personal del UNICEF en las deliberaciones que influyen en los debates más amplios de las Naciones Unidas al prestar mayor atención a la igualdad entre los géneros, en particular a los derechos de las niñas y los niños.

20. Se llevaron a cabo diversas iniciativas a nivel regional y nacional. Varias regiones organizaron sesiones específicas de formación para programas, como la igualdad entre los géneros en relación con el VIH/SIDA, el desarrollo en la primera infancia, la protección del niño y la educación básica. Sólo en la Oficina Regional de las Américas y el Caribe, un total de 150 funcionarios recibieron capacitación durante 2009 sobre la incorporación de la perspectiva de género en sus respectivas esferas de competencia. La Oficina Regional para el África Oriental y Meridional llevó a cabo un curso de formación para coordinadores de cuestiones de género en agosto de 2009, y la Oficina Regional del África Occidental y Central organizó un taller sobre las cuestiones de género y derechos humanos. En la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte, el Centro de la Mujer Árabe para la Capacitación y la Investigación elaboró un informe para analizar y evaluar las necesidades de creación de capacidad a fin de dar respuesta a las cuestiones de género en la programación del UNICEF, que evaluó los conocimientos, las capacidades y las necesidades del personal y propuso una serie de recomendaciones. Varias reuniones regionales (para los equipos regionales de gestión, los representantes adjuntos y las operaciones), dedicaron sesiones específicas a la igualdad entre los géneros. Asociaciones mundiales y locales del personal del UNICEF se sumaron a las iniciativas para informar y apoyar al personal en diversos lugares.

21. A partir de esa labor, el UNICEF pudo identificar tanto las buenas prácticas o las prácticas prometedoras como los problemas. Cinco regiones realizaron un análisis de sus iniciativas de creación de capacidad. La Oficina Regional para el Asia Meridional llegó a la conclusión de que la combinación de iniciativas de creación de capacidad con el examen de las cuestiones de género aumenta la concienciación y la competencia de los participantes para reconocer y abordar con éxito las cuestiones de género en su trabajo, y ofrece un mayor potencial para enfocar mejor la incorporación de la perspectiva de género.

22. Estas iniciativas de creación de capacidad llegaron a una gran diversidad de miembros del personal del UNICEF y consiguieron movilizarlos en un corto período de tiempo, lo que dio lugar a un aumento significativo del número de programas en los países que aplican los principios de la igualdad entre los géneros y abordan las cuestiones de género de manera explícita en los planes de trabajo. El número de programas en los países que realizaron exámenes o evaluaciones formales de cuestiones de género también ha aumentado notablemente.

23. Este enfoque centrado en la generación de conocimientos ha permitido al UNICEF empezar a abordar con éxito los principales retos señalados en la evaluación con relación a las deficiencias en los conocimientos y las competencias que el personal necesita para incorporar la perspectiva de género en la cooperación entre programas, así como en su gestión y promoción, y en la creación de asociaciones. Sin embargo, siguen existiendo retos importantes, como la reducción de la dependencia de expertos externos y la creación de un grupo interno de expertos en cuestiones de género, al tiempo que se clarifica el grado y el alcance de los conocimientos especializados sobre el tema que se necesitan para que la organización alcance la excelencia. Los estudios de casos que documentan experiencias de 2009 han demostrado que se consiguen resultados positivos y que la rendición de cuentas se ve reforzada cuando, con el apoyo de los directivos, un experto en cuestiones de género trabaja durante un cierto período de tiempo con un mandato claro en programas concretos en curso, lo que permite una clara especificación de los resultados de esos programas. Por este motivo es tanto más necesario para el UNICEF intentar ampliar su capacidad y sus conocimientos internos con respecto a la integración de la perspectiva de género.

24. Entre otros problemas detectados por las oficinas sobre el terreno en 2009 cabe citar la distribución desigual de la capacidad de las oficinas en cuestiones de género y la necesidad de “desmitificar el género” y de lograr una mejor comprensión común de los conceptos clave. Hay una necesidad general de instrumentos y metodologías de evaluación de las cuestiones de género de fácil utilización que se puedan adaptar a la realidad de los países a medida que se realizan exámenes de la situación. El Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas abordará estas cuestiones.

25. La elaboración de directrices operacionales para la incorporación de la perspectiva de género en todas las esferas prioritarias del plan estratégico de mediano plazo constituye un primer paso en esta dirección. La serie de notas de orientación, iniciada a principios de 2010, contiene una guía general que se ocupa de los problemas comunes en la labor del UNICEF, así como instrucciones detalladas para cada una de las cinco esferas prioritarias del plan estratégico. Las notas de orientación también se han utilizado en la revisión a fondo de dicho plan. Elaboradas con la contribución del personal del UNICEF, así como de miembros de la Junta Ejecutiva, las notas de orientación contribuirán a que los funcionarios cuenten con los instrumentos necesarios para un análisis y una incorporación de la perspectiva de género eficaces.

Programas de desarrollo

26. En 2009, el UNICEF promovió exámenes y autoevaluaciones de cuestiones de género como el mejor mecanismo para apoyar la incorporación de la perspectiva de género y la planificación para la igualdad a nivel de los programas por países. En una directiva de marzo de 2009, la Directora Ejecutiva instó a todas las oficinas en los

países a que se asegurasen de la realización de los exámenes y la autoevaluación durante cada ciclo del programa. En total, 68 países informaron de que habían llevado a cabo esas evaluaciones durante 2009. Se dio prioridad a los países sometidos a los exámenes de mitad del período o a los que estaban desarrollando nuevos programas a nivel nacional. Los informes de las regiones sugieren que esta aceleración se puede mantener en 2010.

27. Las oficinas regionales han analizado y documentado el efecto positivo de estos exámenes. Además de confirmar retos significativos, los análisis señalan una serie de tendencias positivas: a) la participación de representantes de los países en la evaluación de las cuestiones de género, lo que indica un compromiso al máximo nivel; b) la participación del personal en iniciativas de aprendizaje y evaluación; c) un mayor énfasis en la garantía de calidad a la hora de integrar las cuestiones de género en los documentos de los programas; y d) la participación de las oficinas regionales en la coordinación y el intercambio de buenas prácticas.

28. Se han logrado algunos avances en el análisis y la comprensión de la difícil cuestión de hacer participar a hombres y niños en la promoción de la igualdad entre los géneros. La Oficina Regional para Asia Oriental y el Pacífico y el Centro de Investigación Innocenti han colaborado en la realización de un trabajo de investigación, contribución de los hombres y los niños a la igualdad entre los géneros”. La Oficina Regional para las Américas y el Caribe continuó fortaleciendo sus enfoques innovadores para reducir el elevado número de niños no escolarizados en esa región. Conjuntamente con el UNFPA, el UNICEF organizó, durante el 54º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, un evento paralelo titulado “Los niños y los hombres: Asociados en pro de la igualdad entre los géneros”. Este evento paralelo incluyó una mesa redonda para hacer comprender a todo el mundo los beneficios de la participación de niños y hombres en la promoción y el fomento de la igualdad entre los géneros. Será necesario seguir investigando e innovando en esta cuestión. Dado que los debates sobre el cambio social adquieren una mayor importancia estratégica, en particular en las comunicaciones para el desarrollo, se espera que surjan nuevos modelos de participación y movilización.

29. En colaboración con la Universidad Nacional de Lanús en la Argentina, el UNICEF está preparando un amplio documento en el que se examina el efecto de la migración en los niños, los adolescentes y las mujeres desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros y los derechos humanos. Este documento irá acompañado de un manual de orientación sobre políticas y programas diseñado para ayudar a las oficinas del UNICEF sobre el terreno a la planificar y poner en práctica iniciativas sobre los niños y la migración. En febrero de 2010, el UNICEF abrió un sitio web con una compilación de las observaciones finales de órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos relativas a la migración y los derechos del niño (www.hrcam.org).

30. Los exámenes de las cuestiones de género enseñan que los resultados son más duraderos cuando los programas han combinado de manera proactiva las dos estrategias fundamentales del plan estratégico de mediano plazo: un enfoque de la cooperación basado en los derechos humanos y la igualdad entre los géneros. Los estudios de casos en los que se citan programas que han tenido éxito para promover la igualdad entre los géneros subrayaron repetidamente la importancia de aplicar a las cuestiones de género un análisis de causalidad basado en los derechos humanos,

particularmente en lo relativo a la condición y el empoderamiento de la mujer. Los análisis de las pautas de discriminación y exclusión en las sociedades ayudan a aclarar cuestiones relacionadas con las relaciones de poder y la condición de la mujer en esas sociedades. La próxima evaluación de la aplicación por parte de la organización de un enfoque de la cooperación basado en los derechos humanos podría reforzar la documentación y difusión de buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en el UNICEF.

31. La mejora del aprendizaje en la práctica, la investigación y la generación de conocimientos desempeñan una función clave en las iniciativas del UNICEF. La tarea de organizar y utilizar los conocimientos generados en el año 2009 es parte integral del programa futuro del UNICEF. Lograr una perspectiva de género más sistemática en la investigación, el análisis de políticas y la difusión de conocimientos del UNICEF constituye un importante reto, que se afrontará mediante el Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros y la recién creada Oficina de Investigación, así como a través de la Oficina de Evaluación y el Centro de Investigación Innocenti.

Integración del género en las respuestas humanitarias

32. En 2009 se abordó también la programación de las cuestiones de género en las respuestas humanitarias. La evaluación había subrayado los principales retos en el ámbito de las operaciones humanitarias, señalando que dichas operaciones olvidaban repetidamente incluir un análisis de género suficiente en la evaluación de las necesidades y en el diseño de servicios de atención a las niñas, los niños, las mujeres y los hombres afectados por las crisis en función de sus derechos, necesidades y capacidades específicos. La evaluación pidió que se fortaleciese el diseño de los programas y la capacidad del personal sobre el terreno de responder en caso de emergencia, a fin de que la acción humanitaria beneficiase a todos por igual. En 2008, el UNICEF puso en marcha una iniciativa piloto, inicialmente en 6 países y más tarde en 11, principalmente de África y Asia, para incorporar y apoyar la realización de intervenciones en pro de la igualdad entre los géneros para sectores específicos en la preparación, respuesta y recuperación en caso de crisis humanitaria.

33. En febrero de 2009, se celebró un seminario mundial sobre el género en la acción humanitaria para compartir lecciones preliminares aprendidas de esta iniciativa. A finales de 2009, los informes iniciales sobre los países piloto mostraron una mayor capacidad del personal y los asociados a la hora de aplicar el análisis de género para la evaluación y el diseño de programas de emergencia. Por ejemplo, en la República Democrática del Congo, el grupo integrado de educación del UNICEF sobre el agua, el saneamiento y la higiene acordó unas normas mínimas para quienes se ocupan de estas cuestiones con el fin de incorporar la perspectiva de género y las cuestiones de protección en el suministro de agua y el saneamiento; de manera similar, el UNICEF incorporó estas normas en los acuerdos de asociación.

34. La labor sobre cuestiones de género en situaciones de emergencia en el ámbito de las políticas incluyó el fortalecimiento del componente de género de la revisión de los Compromisos básicos para la infancia en situaciones de emergencia y el componente humanitario de la política de género revisada. La orientación operacional para el personal sobre el terreno se reforzará a través del componente humanitario de las directrices operacionales del UNICEF sobre las cuestiones de género y del establecimiento de un colectivo especializado en cuestiones de género y acción humanitaria. Asegurar el apoyo técnico adecuado en materia de género para los

grupos de respuesta humanitaria dirigidos por el UNICEF seguirá siendo una prioridad durante 2010 y en los próximos años.

Financiación de la incorporación de la perspectiva de género

35. Aunque se realizaron algunos progresos en 2009, el seguimiento a largo plazo de los gastos relacionados con las cuestiones de género sigue siendo un reto para la organización. El proceso se inició con una revisión de las prácticas de los asociados, centrándose la atención en el indicador de políticas de género del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. La revisión mostró que el indicador podía utilizarse también para reforzar los resultados relativos a la igualdad entre los géneros en las etapas de planificación de los programas por países. Se ha diseñado un sólido sistema, con criterios basados en las prácticas de los asociados. Este sistema contiene un indicador de género que se ha incorporado en el sistema de información del UNICEF para la planificación de los recursos institucionales (One Vision). A través del sistema de planificación de recursos institucionales se supervisarán los presupuestos y los gastos atribuidos a las cuestiones de género y se informará al respecto. Los criterios, junto con un protocolo y un mecanismo de garantía de calidad para la utilización del indicador, permitirán al UNICEF mejorar su planificación y la presentación de informes sobre los gastos para la obtención de resultados en lo que respecta a la igualdad entre los géneros. El nuevo sistema se pondrá a prueba a nivel regional y se espera que se convierta en un importante instrumento para la incorporación de la perspectiva de género en los programas, en particular fomentando que los equipos de planificación integren una perspectiva de género más sólida en el diseño de los programas.

36. La mayor parte de la financiación del UNICEF para el fortalecimiento de la perspectiva de género tendrá que venir de los recursos ordinarios, mientras que la promoción de resultados relativos a la igualdad entre los géneros procederá de los programas de cooperación con los países. Sin embargo, algunas regiones han empezado a diseñar estrategias de movilización de recursos para poder disponer de más fondos a largo plazo. El Grupo de tareas sobre la igualdad entre los géneros desarrollará una estrategia de financiación a medio plazo en apoyo de la excelencia de la organización en las cuestiones de género.

Coherencia de las Naciones Unidas

37. El UNICEF ha reforzado su función en la cooperación interinstitucional para la igualdad entre los géneros, a partir de la colaboración existente: las iniciativas para fomentar la coherencia de las Naciones Unidas; el equipo de directores regionales; los equipos de las Naciones Unidas en los países, y otros mecanismos conjuntos. El UNICEF reforzó su colaboración con el PNUD, el UNFPA, el UNIFEM y otros organismos homólogos, y desempeñó una función particularmente importante como miembro del Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en la iniciativa piloto de aprendizaje en la práctica para la promoción de la igualdad entre los géneros, con la participación de los equipos de las Naciones Unidas en Albania, Marruecos y Nepal. El equipo de las Naciones Unidas en Marruecos se está centrando en mejorar la calidad de las contribuciones al programa nacional de lucha contra la violencia de género, el equipo de las Naciones Unidas en Albania se centra en un programa conjunto sobre la violencia doméstica y en la vinculación de la iniciativa mundial de aprendizaje en

la práctica con las evaluaciones previstas en el enfoque “Unidos en la acción”, y el equipo de las Naciones Unidas en Nepal se dedica sobre todo a aplicar el plan de trabajo del Grupo temático de las Naciones Unidas sobre cuestiones de género para el período 2009-2011.

38. En 2009, el UNICEF participó en las principales iniciativas interinstitucionales en cuestiones de género, incluida la colaboración estrecha con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. Como parte de la campaña del Secretario General de las Naciones Unidas “Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres”, el UNICEF ha contribuido, en particular, al desarrollo de los componentes regionales de la campaña, especialmente en África. La información recopilada sobre los progresos de la campaña apunta a que sus efectos unifican e intensifican la labor sobre el terreno para promover la igualdad entre los géneros.

39. El UNICEF fue miembro fundador de una iniciativa conjunta de las Naciones Unidas encaminada a promover los derechos de las adolescentes marginadas. Las adolescentes no solo se ven desproporcionadamente afectadas por los problemas del desarrollo, como la mortalidad materna, el VIH/SIDA y el analfabetismo, sino que también tienen un gran potencial para contribuir al desarrollo social y al crecimiento económico. Cinco responsables de organismos de las Naciones Unidas emitieron una declaración conjunta en apoyo de un esfuerzo vigoroso por medio de un marco conjunto de programación de las Naciones Unidas para las adolescentes marginadas. Este marco está apoyando actividades operacionales en tres países piloto: Guatemala, Liberia y Malawi.

40. El UNICEF ha continuado colaborando con el PNUD, el UNFPA y el UNIFEM para promover la presentación de informes conjuntos de los equipos de las Naciones Unidas en los países a las reuniones de los grupos de trabajo anteriores a los períodos de sesiones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El UNICEF y el UNFPA, en el marco de la colaboración entre los organismos para la vinculación de los derechos de las mujeres y de los niños, han preparado y publicado un folleto sobre la integración de los derechos de los niños y las mujeres en virtud de la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, con el fin de influir en la acción a nivel nacional. También se inició un estudio sobre las reservas de los Estados Miembros a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer con motivo del período de sesiones de 2010 de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Colaboración con los asociados

41. El reto de encontrar y hacer participar a nuevos asociados en apoyo de la excelencia en la manera de tratar las cuestiones de género fue abordado parcialmente en 2009. Las asociaciones con prestigiosas instituciones académicas y de gestión en el ámbito de la igualdad entre los géneros, como la Academia para el Desarrollo Educativo, el Centro de la Mujer Árabe para la Capacitación y la Investigación y la Universidad Nacional de Lanús, han comenzado a tomar forma. Sin embargo, el UNICEF aún no ha establecido una red de especialistas que puedan servir de fuente de inspiración y centro de estudios bien informado para contribuir al diálogo y la planificación a nivel institucional. Se ha avanzado en los planos regional y nacional, donde se identificaron nuevos modelos y asociados, en

particular en el África oriental y meridional, pero este componente del Plan de Acción tendrá que ser abordado de manera más sistemática en los próximos años.

42. El UNICEF tiene ante sí grandes oportunidades para promover la igualdad entre los géneros, colaborando de forma más estratégica y sistemática con entidades de la sociedad civil, incluidas las organizaciones representativas de las mujeres y las niñas. El UNICEF preparará una lista de posibles asociados con el fin de aprovechar mejor las oportunidades para establecer nuevas alianzas estratégicas con organizaciones clave, a la vez que refuerza las ya existentes, como con el Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer, Save the Children, el Consejo de Población e International Women's Rights Action Watch de Asia y el Pacífico.

III. Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas del UNICEF para la transformación de la organización

43. En 2008, el UNICEF se comprometió a adoptar un enfoque en dos fases para el seguimiento de la evaluación de la política de género. La primera fase consistió en la preparación de un plan de un año para 2009, dirigido a activar la respuesta de la administración y a sentar las bases para una transformación de la organización a fin de lograr la excelencia en las cuestiones de género. La Consulta Mundial, celebrada en febrero de 2010, supuso el inicio de la segunda fase. La Consulta hizo balance de los avances logrados en la respuesta de la administración y desarrolló un Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas en el que se esbozaban las prioridades, las actividades y los parámetros de referencia de la organización, con el fin de avanzar en las iniciativas de fomento de la igualdad entre los géneros del UNICEF y de crear una red de defensores de dicha igualdad. En esta reunión participó un grupo diverso de más de 70 funcionarios de todas las regiones.

44. La Consulta ofreció la oportunidad de ampliar el alcance de las iniciativas de incorporación de la perspectiva de género del UNICEF, desde los niveles institucionales hasta los valores individuales, logrando el compromiso de funcionarios y de equipos regionales para promover la igualdad entre los géneros en el ejercicio de su labor de desarrollo y humanitaria. Este enfoque se basó en la diversidad del grupo, que incluía diferentes esferas de competencias y grupos de edad, así como en su amplia gama de conocimientos y experiencias.

45. El Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas se basa en los resultados y las recomendaciones de la evaluación, y en la primera fase de la labor de seguimiento de la organización. El Plan de Acción guiará la segunda fase del seguimiento de la evaluación por parte del UNICEF en el período 2010-2012. El Plan de Acción fue desarrollado y examinado por el Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros y por personal directivo superior del UNICEF. Indica las acciones prioritarias, con actividades específicas para una serie de áreas estratégicas: a) la rendición de cuentas en todos los niveles; b) la capacidad humana y los conocimientos; c) el liderazgo, las asociaciones y la influencia; d) una programación de calidad; e) la dotación de recursos; f) una comunicación clara, y g) la gestión de los recursos humanos. El Plan de Acción representa un claro y ambicioso esfuerzo institucional de amplia base para que el UNICEF se convierta en una organización que promueve la excelencia en la incorporación de la perspectiva de género, la búsqueda de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Se complementará con iniciativas concertadas a nivel de las regiones, los departamentos y los países. Estas

iniciativas, así como el propio Plan de Acción, serán objeto de seguimiento por parte del Equipo de tareas sobre igualdad entre los géneros, que presentará un informe sobre los progresos realizados al Equipo de Líderes Mundiales y a la Directora Ejecutiva.

IV. Conclusión

46. El UNICEF se encuentra en un importante punto de inflexión. El plan de un año para 2009 creó el aprendizaje inicial y la plataforma necesarios para reforzar una mentalidad favorable a la igualdad entre los géneros y para mejorar la práctica. Ya se cuenta con muchos de los elementos necesarios para emprender un esfuerzo sostenido conducente a un cambio institucional que contribuya eficazmente a lograr de manera progresiva la igualdad entre los géneros, al tiempo que da apoyo a las iniciativas de los países en desarrollo para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El UNICEF, en su búsqueda de la transformación de la organización para lograr la excelencia en las cuestiones de género, trata de desarrollar una cultura que valora, promueve y recompensa la innovación y el aprendizaje, y fomenta un estilo incluyente de liderazgo y gestión. El éxito dependerá de la capacidad del UNICEF de seguir evaluando su intento de convertirse en un defensor de la igualdad entre los géneros de acuerdo con la declaración sobre su misión general, y de abordar estratégicamente los retos planteados. El apoyo y la participación de los miembros de la Junta Ejecutiva seguirá desempeñando una función clave para asegurar un entorno propicio a las iniciativas del UNICEF dirigidas a promover la igualdad entre los géneros.
