

# HERRAMIENTA PARA EL DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES

Herramienta para la Promoción de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



© 2014 ONU Mujeres . Todos los derechos están reservados.  
Producido en 2014 por el Centro de Capacitación de ONU Mujeres

ISBN:978-1-63214-002-9

Las opiniones expresadas en el presente material son de los autores y no reflejan necesariamente la opinión de ONU Mujeres, las Naciones Unidas, y cualquier organización afiliada.

# Herramienta para el Diagnóstico de Capacidades

**Herramienta para el Diagnóstico de Capacidades para la Promoción de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres**



**CENTRO DE CAPACITACIÓN DE ONU MUJERES**

Octubre 2014

# Agradecimientos

El Centro de Capacitación de ONU Mujeres desea extender un agradecimiento especial a Aparna Merotha, Asesora Senior para la Coordinación y Punto Focal para las mujeres en el Sistema de las Naciones Unidas, así como a Tony Bleck y Monica Dyer del equipo UN-SWAP, por haber revisado las versiones anteriores de este documento y aportado sus comentarios útiles.

# Índice General

---

---

1 Introducción 6

---

2 Cuestionario de Diagnóstico de capacidades para la igualdad de género 8

---

3 ¿Cómo Implementar esta Herramienta de Diagnóstico de Capacidades para la Igualdad de Género? 15

---

4 Recursos Adicionales 18



© ONU Mujeres Foto/Maria Cristina Gallegos

# INTRODUCCIÓN

Dentro del Sistema de Naciones Unidas, ONU Mujeres tiene el mandato de liderar, promover y coordinar esfuerzos para avanzar hacia la realización plena de los derechos y oportunidades de las mujeres. La Asamblea General de la ONU ha hecho un llamado a todas las agencias, fondos y programas del sistema de Naciones Unidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de sus mandatos, y para garantizar que los compromisos escritos se concreten.

En el 2012, Naciones Unidas acordó el Plan de Acción del Sistema para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP) con el fin de implementar la política de igualdad de género de su máximo órgano ejecutivo, la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas, presidida por el Secretario General. Liderado por ONU Mujeres, el ONU-SWAP asigna por primera vez estándares comunes de desempeño al trabajo en materia de género de todas las entidades de las Naciones Unidas, garantizando una mayor coherencia y rendición de cuentas.

Uno de los indicadores del ONU-SWAP dentro del desarrollo de capacidades, es la implementación de un diagnóstico de capacidades. Basándose en el mandato de ONU Mujeres que consiste en coordinar y apoyar el Sistema de Naciones Unidas en el logro de la igualdad de género, el Centro de Capacitación de ONU Mujeres ha desarrollado esta herramienta de fácil uso, la cual pone a disposición de todas las agencias.

## ¿Qué es un Diagnóstico de Capacidades para la Igualdad de Género?

Un diagnóstico de capacidades para la igualdad de género es un medio para evaluar la comprensión, el conocimiento y las habilidades que una organización y/o individuos tienen sobre ésta y sobre la institucionalidad de género en la organización. Un diagnóstico de capacidades se refiere al proceso mediante el cual la información es recopilada y analizada, y a los resultados de este último. Estos resultados son plasmados en un informe que define las etapas a seguir para implementar una estrategia de desarrollo de capacidades o un plan de acción.

Al evaluar las capacidades de los individuos, se enfoca la atención en los conocimientos, habilidades y actitudes que cada persona tiene en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y la integración de éstos a su trabajo diario. La información que se compila incluye cuánto saben y entienden sobre determinados conceptos (por ejemplo, igualdad de género, empoderamiento de las mujeres, etc.), políticas (tales como la estrategia organizacional de género, estrategia de transversalización

de género) y procedimientos (cómo se integra la igualdad de género en procesos de contratación o reclutamiento, entre otros), así como las capacidades que tienen para la aplicación de estos y otros procesos.

Algunas herramientas comúnmente utilizadas para evaluar las capacidades de los individuos son los cuestionarios y encuestas, las pruebas de conocimientos, habilidades y actitudes, los grupos focales y las entrevistas.

El diagnóstico de capacidades a nivel organizacional determina qué políticas, estrategias y procedimientos están siendo aplicados para garantizar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres puedan ser incluidos de manera adecuada en el mandato de la agencia. La Auditoría Participativa de Género, desarrollada por la OIT es una metodología sistemática, participativa y con perspectiva de género para analizar cómo se transversaliza la perspectiva de género dentro de una organización o una parte de ella.

#### RECUADRO 1

**CAPACIDAD** es “la habilidad de las personas, organizaciones y la sociedad en su conjunto de manejar sus asuntos de forma exitosa.”

**DESARROLLO DE CAPACIDADES** es usado comúnmente para referirse “al proceso a través del cual las personas, organizaciones y la sociedad como un todo liberan, fortalecen, crean, adaptan y mantienen las capacidades en el transcurso del tiempo.”

Revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales de las Naciones Unidas para el desarrollo: conclusiones y recomendaciones - Informe del Secretario General (13 Agosto 2007). A/62/253 <https://www.cbd.int/doc/external/ga/ga-2007-62-es.pdf>

#### CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Según la definición del Centro de Capacitación de ONU Mujeres, es “un proceso transformativo que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas necesarias para desarrollar habilidades y actitudes. Es un proceso continuo, de largo plazo, que requiere de voluntad política y compromiso de todas las partes (tomadores de decisión y participantes) con el objetivo de crear una sociedad incluyente, consciente y competente, para fomentar la igualdad de género.”

## ¿Qué es la Herramienta de Diagnóstico de Capacidades para la Igualdad de Género del Centro de Capacitación de ONU Mujeres? ¿Para quién es esta herramienta?

El Centro de Capacitación de ONU Mujeres ha desarrollado y está poniendo a disposición de todas las agencias un cuestionario simple y fácil de usar para evaluar las capacidades de los individuos, es decir, de sus funcionarias y funcionarios. Para facilitar su implementación en grandes organizaciones, el cuestionario es de carácter general. Sin embargo, se puede y debe adaptar en función del contexto y el mandato de cada agencia.

La herramienta de Diagnóstico de Capacidades tiene la intención de apoyar a especialistas en Género y Recursos Humanos en cada organización y contiene directrices para la aplicación, la recopilación de información, consolidación y el análisis de datos, elaboración de informes y seguimiento.

Como se mencionó anteriormente, este cuestionario es sólo una herramienta o un medio para conocer las capacidades individuales del personal. La información obtenida con esta herramienta puede ser complementada con métodos cualitativos, tales como entrevistas, grupos focales y observación sistemática.

#### RECUADRO 2

##### ¿POR QUÉ HACER UN DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

- Provee información sobre la capacidad que tiene una organización o su personal para incluir la igualdad de género en sus programas y operaciones. Es el primer paso que provee información clave para planificar una estrategia de desarrollo de capacidades que incluya la capacitación para igualdad de género como uno de sus componentes.
- El resultado constituye una línea de base para medir esfuerzos futuros de desarrollo de capacidades, incluida la capacitación para la igualdad de género.
- Todo el personal y las agencias del Sistema de las Naciones Unidas tienen la obligación de mejorar sus capacidades para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Saber dónde se encuentran las fortalezas, debilidades y necesidades es el primer paso hacia el mejoramiento de estas capacidades en el sistema de Naciones Unidas.



# CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES PARA IGUALDAD DE GÉNERO

## Sección 1: Información General

El objetivo de esta sección es recolectar información general de todos-as los-as participantes con el fin de facilitar el análisis de los resultados.

Estimado-a colega/funcionario-a:

Muchas gracias por tomarse el tiempo para completar la Encuesta de Diagnóstico de Capacidades para la Igualdad de Género. Las respuestas al cuestionario son anónimas y confidenciales y sirven para compilar información importante para evaluar las capacidades individuales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de la agencia. Sus respuestas proporcionarán datos importantes que servirán para determinar actividades de capacitación futuras. La información obtenida a través de esta encuesta será utilizada únicamente para este propósito. Agradecemos responder de la manera más honesta y completa posible.

Usted tendrá la oportunidad de incluir sus comentarios y sugerencias al final del cuestionario, y también puede enviar comentarios a “xyz.”

1. Por favor, complete la siguiente tabla.

<b>Organización / Agencia</b>	
<b>Unidad / Departamento</b>	
<b>Oficina</b>	
<b>Título</b>	
<b>Nivel</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Sexo</b>	
<b>Nacionalidad</b>	

Nota para las personas a cargo de la implementación de la encuesta: incluir un menú de desplazamiento con opciones para facilitar las respuestas.

## Sección 2: Educación y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género

El objetivo de esta sección es compilar información sobre los antecedentes académicos y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género de cada participante.

2. Por cada nivel de educación completado, por favor especifique el año, área o tema:

Nivel Educativo	Año	Tema
Nivel Secundario		
Nivel Técnico o Universitario		
Post-Grado / Maestría / Doctorado (por favor, especifique)		
Otros (por favor, especifique)		

3. ¿Ha recibido alguna vez entrenamiento básico u orientación en género?

Sí

No

No Aplica

4. ¿Ha recibido formación sobre género en los últimos dos años? ¿Lo está haciendo actualmente? Por favor, mencione los cursos donde se incluyó el tema género aunque no fuera su tema principal.

Sí

No

No Aplica

5. Si respondió de manera afirmativa a la pregunta anterior, por favor, incluya la información sobre las capacitaciones realizadas

Nombre del Curso	Tema	Fecha / Duración	Tipo de Formación (Presencial, En línea, etc.)	Organizado / Impartido Por	¿Está satisfecho con ese curso / capacitación?
					Sí / No
					Sí / No
					Sí / No
					Sí / No

Nota para las personas a cargo de la implementación de la encuesta: la pregunta 5 debería ser opcional.

6. ¿Ha recibido apoyo de alguna unidad o punto focal de género en su organización para su trabajo en género (tutoría, entrenamiento, misión especial, etc.)?

Sí. Por favor, especifique: \_\_\_\_\_

No.

No Aplica

### Sección 3: Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

El objetivo de esta sección es evaluar el nivel de conocimiento en igualdad de género y como incluirlo en actividades operacionales y programáticas.

7. ¿En qué medida tienen influencia los asuntos de género en su trabajo diario?

<b>En ninguna</b>	
<b>En un grado limitado</b>	
<b>En un grado significativo</b>	
<b>El género es el tema central</b>	
<b>No aplica</b>	

8. ¿Qué tan relevante es el tema género en el mandato de su agencia/organización?

<b>No es relevante</b>	
<b>Es relevante en un grado limitado</b>	
<b>Es muy relevante</b>	
<b>El tema género es el tema principal</b>	
<b>No aplica</b>	

9. ¿Es relevante el tema género en el trabajo de su división/unidad?

<b>No es relevante</b>	
<b>Es relevante en un grado limitado</b>	
<b>Es muy relevante</b>	
<b>El tema género es el tema principal</b>	
<b>No aplica</b>	

10. ¿Qué nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?

<b>No estoy familiarizado-a</b>	
<b>Estoy un poco familiarizado-a</b>	
<b>Estoy muy familiarizado-a</b>	
<b>Es algo que uso todos los días</b>	
<b>No aplica</b>	

11. ¿Tiene claro la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres?

Sí

No

No Aplica

12. Para los siguientes procesos y habilidades, por favor indique su nivel de conocimiento y competencia marcando el recuadro correspondiente.

<b>Procesos</b>	<b>N/A</b>	<b>No conozco de este tema</b>	<b>Conozco de este tema</b>	<b>Conozco lo suficiente este tema para utilizarlo en mi trabajo diario</b>	<b>Tengo el conocimiento necesario para liderar el trabajo en el tema</b>
<b>Análisis de género para planificación estratégica</b>					
<b>Recopilación y análisis de datos desagregados por sexo</b>					
<b>Integración de género en los procesos de planificación estratégica, incluyendo formulación de resultados e indicadores</b>					
<b>Monitoreo y evaluación sensibles al género</b>					
<b>Presupuestos sensibles al género y seguimiento al financiamiento con perspectiva de género</b>					

Procesos	N/A	No conozco de este tema	Conozco de este tema	Conozco lo suficiente este tema para utilizarlo en mi trabajo diario	Tengo el conocimiento necesario para liderar el trabajo en el tema
Capacitación/Desarrollo de capacidades para la igualdad de género					
Auditoría con perspectiva de género					
Comunicaciones con perspectiva de género (imágenes, publicaciones, lenguaje)					
Inclusión de género en políticas, instrucciones administrativas y otras directrices en Finanzas, Adquisiciones, Sistemas de Información y Comunicación y Recursos Humanos, Servicios Administrativos y Seguridad.					
Inclusión de género en documentos administrativos, documentos operativos (TdRs, Vacantes, Planes de Acción, Reportes, etc.)					
Políticas y planes para la representación equitativa de las mujeres					
Otros, por favor especifique					

13. ¿Está informado-a de políticas y estrategias de género, y/o puntos focales o redes de género activos en su organización?

Sí, por favor especifique cuales: \_\_\_\_\_

No

No Aplica

## Sección 4: Estilos y necesidades de aprendizaje

El objetivo de esta sección es compilar información sobre las necesidades de capacitación y las preferencias desde la perspectiva de la o del participante.

14. ¿Cuáles capacitaciones para la igualdad de género le gustaría tomar o recibir para mejorar su trabajo? Seleccione tantas opciones como desee.

- Introducción a la igualdad de género
- Género en programas
- Género en operaciones
- Políticas y estrategias de género de la Organización/Agencia
- Ninguno
- Otros, por favor especifique:
- No Aplica

15. ¿Cuáles herramientas y/o fuentes de información utiliza para apoyar su conocimiento en y/o la inclusión de la igualdad de género en su trabajo? Seleccione tantas opciones como desee.

- Servicio de atención. Por favor, especifique cuál.
- Intranet de la Agencia
- Página Web de la Agencia
- Publicaciones de la Agencia
- Punto Focal de Género de la Agencia/Unidad
- Asesor-a/Especialista de Género de la Agencia/Unidad
- Ninguno
- Otro, por favor especifique
- No Aplica

16. ¿Cuáles son las tres principales formas en que prefiere aprender? Seleccione tres opciones

<b>Métodos de Aprendizaje</b>	
<b>Cursos y Capacitaciones Presenciales</b>	
<b>Talleres Presenciales</b>	
<b>Cursos en línea auto-administrados</b>	
<b>Cursos en línea, moderados por un-a Tutor-a</b>	
<b>Cursos semipresenciales (en línea, moderados por un-a tutor-a y talleres presenciales)</b>	
<b>Misiones especiales</b>	
<b>Coaching</b>	
<b>Aprendizaje en el trabajo con seguimiento de un-a Especialista</b>	
<b>Conferencias</b>	

17. Por favor, comparta cualquier opinión o comentario que crea puede ser de utilidad.

Nota para las personas a cargo de la implementación de la encuesta: espacio para pregunta abierta con un número máximo de caracteres predeterminados.

**Gracias una vez más por su colaboración. ¡Tendrá acceso a los resultados consolidados muy pronto!**

# ¿CÓMO IMPLEMENTAR ESTA HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

En esta sección, usted encontrará consejos sobre el uso del cuestionario y cómo la información recopilada en cada sección contribuye a la evaluación de las capacidades. También encontrará recomendaciones para su implementación. Una versión en Word de la herramienta está disponible para ser adaptada a las necesidades propias de su organización.

## RECUADRO 4

### Esquema de la Herramienta de Diagnóstico de Capacidades

En el esquema siguiente, encontrará una guía de las secciones principales del cuestionario, sus objetivos y el contenido central de cada una.

#### Sección 1: Información General

##### Objetivo

Recopilar información sobre el personal que permita crear los perfiles de las personas encuestadas para comprender mejor los resultados del diagnóstico de capacidades y las necesidades. Ayudar a que el plan y la estrategia de capacitación sean más específicos y respondan mejor a cada grupo y sus necesidades de aprendizaje. Ayudar a organizar y coordinar los detalles logísticos, haciendo el entrenamiento más rentable.

##### Contenido

Organización/Agencia  
Unidad/Departamento/  
Oficina  
Título/Nivel  
Edad/Sexo/Nacionalidad

Esta información puede ser completada con datos demográficos de las organizaciones: distribución de personal por función, nivel, sexo, edad y país/región de origen.

#### Sección 2: Estudios y experiencias sobre igualdad de género

##### Objetivo

Identificar el nivel de formación de cada persona, así como el tipo de capacitación para la igualdad de género que ha recibido, y su contenido.

Identificar la necesidad de actualización de conceptos básicos y reforzar otros conceptos con mayor profundidad, evitando la repetición innecesaria que puede ser frustrante y desmotivante.



**Contenido**

Antecedentes académicos

Cursos, capacitación, talleres, etc. sobre igualdad de género recibidos anteriormente

**Sección 3: Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres****Objetivo**

Evaluar las capacidades y el conocimiento del personal sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, identificando la percepción del personal sobre sus propias capacidades. El conocimiento del mandato de la Agencia con relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, es una parte central de estos conocimientos.

**Contenido**

Conocimiento sobre áreas sustantivas específicas.

Conocimientos, habilidades y procesos para integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el trabajo de cada uno.

Conocimiento de la institucionalidad y política organizacional de Género

**Sección 4: Estilos y necesidades de aprendizaje****Objetivo**

Identificar los intereses, motivaciones y preferencias de aprendizaje del grupo meta con el fin de desarrollar capacitaciones más efectivas.

**Contenido**

Necesidades de capacitación del personal

Modalidades de aprendizaje preferidas

## Consejos útiles para la implementación del cuestionario

En esta sección encontrará algunos consejos para la preparación y envío del cuestionario, análisis de la información recopilada y preparación del informe.

### Asegúrese que todo el personal esté informado acerca del diagnóstico de capacidades

Antes de enviar el cuestionario, es importante enviar un correo electrónico a todo el personal informando sobre el diagnóstico de capacidades y explicar sus objetivos, la metodología y cómo se utilizarán los resultados. Sea claro/a al comunicar que la información obtenida no tendrá ningún impacto sobre las evaluaciones del personal. Éstas serán utilizadas exclusivamente para diagnosticar capacidades y programar capacitaciones. Esto permitirá mejorar de la calidad de las respuestas y la tasa de participación.

### Asegure el respaldo Institucional

Asegúrese que el diagnóstico de capacidades sea percibido como parte de la política de la organización en vez de una iniciativa de una unidad o grupo de individuos.

Las políticas de igualdad de género, como otras políticas, deben ser consideradas como parte de la organización. En el caso de un diagnóstico de capacidades, esto podría significar un mayor número de respuestas al cuestionario y mejor la calidad de las mismas. Puede lograr esto solicitándole a la Directora o al Director General correspondiente que envíe el correo electrónico inicial explicando los motivos de la encuesta, así como el cuestionario. De ser necesario, debería enviar también un recordatorio

### Adapte y prepare el cuestionario a ser completado

El cuestionario es general y puede ser adaptado a las necesidades de cada agencia. Por favor, integre los mandatos específicos, los nombres de las políticas, las estrategias, las unidades, los portales web y la intranet que corresponden a su agencia, de ser necesario. Inicie el cuestionario con una introducción que explique los objetivos del diagnóstico de capacidades y cómo se utilizará la información. Aproveche esta

oportunidad para motivar al personal a completar el cuestionario y agradecerles por su tiempo. No se olvide de proporcionar información sobre el proceso de seguimiento: ¿cómo se consolidará y se analizará la información? Esto promoverá la participación y apropiación por parte del personal.

Dentro de este documento se encuentra el cuestionario con las explicaciones sobre cada sección. Puede crear un cuestionario en línea utilizando sistemas como Survey Monkey. Estos sistemas pueden ayudarle a consolidar y analizar los datos. En algunos casos, podría resultar más difícil responder a un cuestionario en línea. Si es así, tendrá que enviar cuestionarios en formato PDF para ser impreso, completado y devuelto de una manera más tradicional. Los resultados de estos cuestionarios tendrán que ser introducidos manualmente a su base de datos.

### **Envíe el cuestionario al personal**

Envíe el cuestionario a todo el personal e infórmeles sobre los plazos para completarlo. Este período no debe ser superior a 1.5 o 2 meses, lo cual podría hacer que la información sea menos confiable.

### **Seguimiento a la implementación del cuestionario**

Envíe amables recordatorios de forma periódica y de seguimiento a las respuestas para asegurar una tasa de respuestas significativa en el tiempo asignado. Sea creativo y positivo al motivar al personal para completar el cuestionario.

### **Consolide los resultados**

Después de que todos los cuestionarios han sido completados, los resultados deben ser consolidados en una base de datos. Survey Monkey puede

también ayudarle a analizar los resultados. Verá que las preguntas están numeradas de forma continua a lo largo de todas las secciones del cuestionario. Esto puede parecer extraño, pero facilita la consolidación y el análisis de la información.

### **Analice los resultados**

Los resultados del cuestionario pueden ser completados con datos demográficos básicos de la organización: número de empleados desagregados por sexo, edad y posiciones ocupadas.

### **Prepare el informe**

Utilice los datos para elaborar un informe. Este debe ser corto y fácil de leer. Debe destacar las fortalezas, logros, pero también mencionar las debilidades. Igualmente deberían esbozarse próximos pasos y las medidas correctivas que pueden ser incluidas en la estrategia de desarrollo de capacidades o de la capacitación.

### **Disemine el informe**

Asegúrese que los resultados del diagnóstico de capacidades sean conocidos por todas las personas encuestadas/participantes (esto contribuirá al aumento del número de respuestas en ocasiones futuras). También asegúrese que una propuesta de plan de capacitación sea redactada, debatido e implementada. Este plan debe incluir el monitoreo y la evaluación.

El diagnóstico de capacidades constituye la línea base para medir el progreso.

# RECURSOS ADICIONALES

---

- [Comunidad de Práctica \(CdP\) del Centro de Capacitación](#)
- [Manual de Auditoría Participativa de Género de la OIT](#)  
[Español](#), [Inglés](#), [Francés](#)
- [Australian Red Cross Organisational Gender Assessment Tool](#) (sólo disponible en inglés)
- [WHO. Gender mainstreaming in WHO: where are we now? Report of the Baseline Assessment of the WHO Gender Strategy](#) (sólo disponible en inglés)



ONU MUJERES ES LA ORGANIZACIÓN  
DE LAS NACIONES UNIDAS DEDICADA  
A PROMOVER LA IGUALDAD DE  
GÉNERO Y AL EMPODERAMIENTO DE  
LAS MUJERES, COMO DEFENSORA  
MUNDIAL DE MUJERES Y NIÑAS.  
ONU MUJERES FUE ESTABLECIDA  
PARA ACELERAR EL PROGRESO  
QUE CONLLEVARÁ A MEJORAR  
LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS  
MUJERES Y PARA RESPONDER A  
LAS NECESIDADES QUE ENFRENTAN  
ALREDEDOR DEL MUNDO.

El Centro de Capacitación de ONU Mujeres brinda apoyo a las Naciones Unidas y sus socios con el fin de que logren sus objetivos en términos de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres y niñas, a través de capacitación y aprendizaje transformativos. Tiene como objetivo ser el primer centro de las Naciones Unidas que contribuya, a través de la formación para la igualdad de género, a crear una sociedad que respete y promueva los derechos humanos para todas las mujeres y todos los hombres.