

**Período de sesiones de 2014**

Tema 10 c) del programa provisional*

Cuestiones de coordinación y de programas y otras cuestiones**Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y todos los programas del sistema de las Naciones Unidas****Informe del Secretario General***Resumen*

El presente informe se ha preparado atendiendo a lo dispuesto en la resolución 2013/16 del Consejo Económico y Social. Se basa en diversas fuentes, entre ellas los informes presentados en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, el análisis de la información proporcionada por 132 coordinadores residentes en sus informes anuales correspondientes a 2013 y fuentes secundarias. En el informe se evalúan los progresos realizados en la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas desde la aprobación de la resolución mencionada el 24 de julio de 2013. Se hace especial hincapié en la promoción de la rendición de cuentas en las actividades de todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en los planos mundial y nacional, así como en los avances en la aplicación del Plan de Acción. Un total de 62 entidades de las Naciones Unidas presentaron informes en el marco del Plan de Acción de 2013, en comparación con las 55 que lo hicieron en 2012. Se han registrado progresos en 14 de los 15 indicadores del desempeño en el segundo año de ejecución del Plan de Acción.

Asimismo, el informe contiene recomendaciones para seguir avanzando, que se someten al examen del Consejo Económico y Social.

* [E/2014/1/Rev.1](#), anexo II.



I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado atendiendo a la resolución 2013/16 del Consejo Económico y Social, en la que el Consejo solicitó al Secretario General que, en su período de sesiones sustantivo de 2014, le presentara un informe sobre la aplicación de esa resolución, en particular sobre la promoción de la rendición de cuentas respecto de las actividades del sistema de las Naciones Unidas para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en el plano nacional y mundial, y sobre los adelantos realizados en la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

2. El informe está estructurado en cinco secciones. Tras la presente introducción, en la sección II se ofrece un resumen de la marcha de la aplicación del Plan de Acción; en la sección III se evalúa el progreso de las iniciativas llevadas a cabo por las entidades de las Naciones Unidas para promover la incorporación de la perspectiva de género en todos los mecanismos operacionales, entre ellos el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros marcos de desarrollo; en la sección IV se ofrece un resumen de las deficiencias y las dificultades que persisten; y en la sección V se formulan recomendaciones que se someten a la consideración del Consejo.

3. El informe utiliza información y datos facilitados en los informes de 62 entidades de las Naciones Unidas presentados en el marco del Plan de Acción, la información contenida en los 132 informes anuales de los coordinadores residentes para 2013 y otras fuentes secundarias.

II. Promoción de la rendición de cuentas en todo el sistema de las Naciones Unidas en las actividades sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres

4. En su resolución 2013/16, el Consejo Económico y Social acogió con beneplácito la puesta en marcha del Plan de Acción y solicitó al Secretario General que, en su período de sesiones sustantivo de 2014, le presentara un informe sobre la aplicación de la resolución, en particular sobre los adelantos realizados en la ejecución del Plan de Acción. Asimismo, la Asamblea General acogió con beneplácito el Plan de Acción en su resolución [67/226](#) sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

5. En el marco del Plan de Acción, casi todo el sistema de las Naciones Unidas ha presentado informes sobre un conjunto común de indicadores del desempeño durante dos años consecutivos. El proceso eficaz del Plan de Acción ha dado lugar a importantes progresos en el desempeño del sistema de las Naciones Unidas respecto de la incorporación de la perspectiva de género. No obstante, sigue habiendo deficiencias. Es necesario desplegar esfuerzos constantes y sistemáticos para que el sistema de las Naciones Unidas continúe avanzando en el cumplimiento de los indicadores del desempeño del Plan de Acción para 2017.

A. Metodología

6. El Plan de Acción mide el desempeño a través de un sistema de autocalificación con cinco opciones: no se aplica, falta, se acerca a los requisitos, reúne los requisitos y supera los requisitos. “Reúne los requisitos” es la calificación mínima que debería lograr el sistema de las Naciones Unidas, sobre la base de los mandatos intergubernamentales, como se explica en las notas técnicas que acompañan a los indicadores del desempeño del Plan de Acción¹. En caso de desempeño insatisfactorio, es obligatorio y, de hecho, fundamental establecer planes de acción correctivos para garantizar la rendición de cuentas y los avances. Este sistema tiene por objeto promover progresos cada vez mayores hasta que el desempeño sea excelente.

7. Alrededor del 90% de las oficinas, departamentos y organismos de las Naciones Unidas (en adelante, las entidades) presentaron informes en 2013, un aumento del 82% con respecto a 2012, lo que demuestra el compromiso sostenido de todo el sistema con el Plan de Acción². También mejoró en cierta medida la calidad de los informes, ya que el 62% de los planes correctivos se consideraron satisfactorios o más que satisfactorios, en comparación con el 56% en 2012. La revisión de los informes presentados por las entidades corrió a cargo del servicio de usuarios del Plan de Acción gestionado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Las entidades introdujeron revisiones en los informes en el 89% de los casos en que se habían recomendado, lo que aumentó el rigor del proceso. El análisis de 2013 fue similar al de 2012; se agrupó a las entidades en cuatro categorías (véase el gráfico III) según la división organizativa estándar de las Naciones Unidas, lo que facilitó el análisis de todo el sistema y las comparaciones entre 2012, año de referencia, y 2013, año del examen, así como por tipo de entidad, indicador del desempeño y puntos fuertes y débiles, como se explica a continuación³.

¹ Véase www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability.

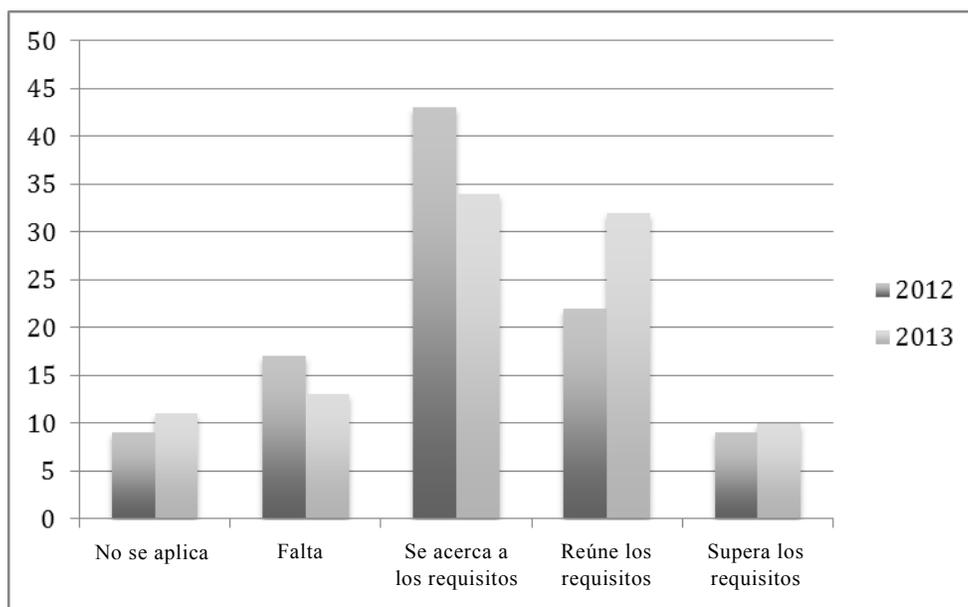
² Las siete entidades que no presentaron informes son el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre Delincuencia y Justicia, el Instituto de las Naciones Unidas de Investigaciones sobre el Desarme, el Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional y la Investigación, la Universidad de las Naciones Unidas, la Oficina del Asesor Especial para África, la Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares. Habida cuenta de que solo dos de los seis institutos de formación e investigación —el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas— presentaron informes, no se llevó a cabo un análisis por separado de esa categoría. Sus resultados se han incluido en el análisis global.

³ Los datos del conjunto del sistema de las Naciones Unidas incluyen la calificación “no se aplica”, que se ha eliminado del análisis de los puntos fuertes y débiles del desempeño con respecto a cada uno de los indicadores del desempeño.

B. Comparación de los resultados de 2012 y 2013

Gráfico I
**Calificaciones del Plan de Acción para el sistema de las Naciones Unidas
 en 2012 y 2013**

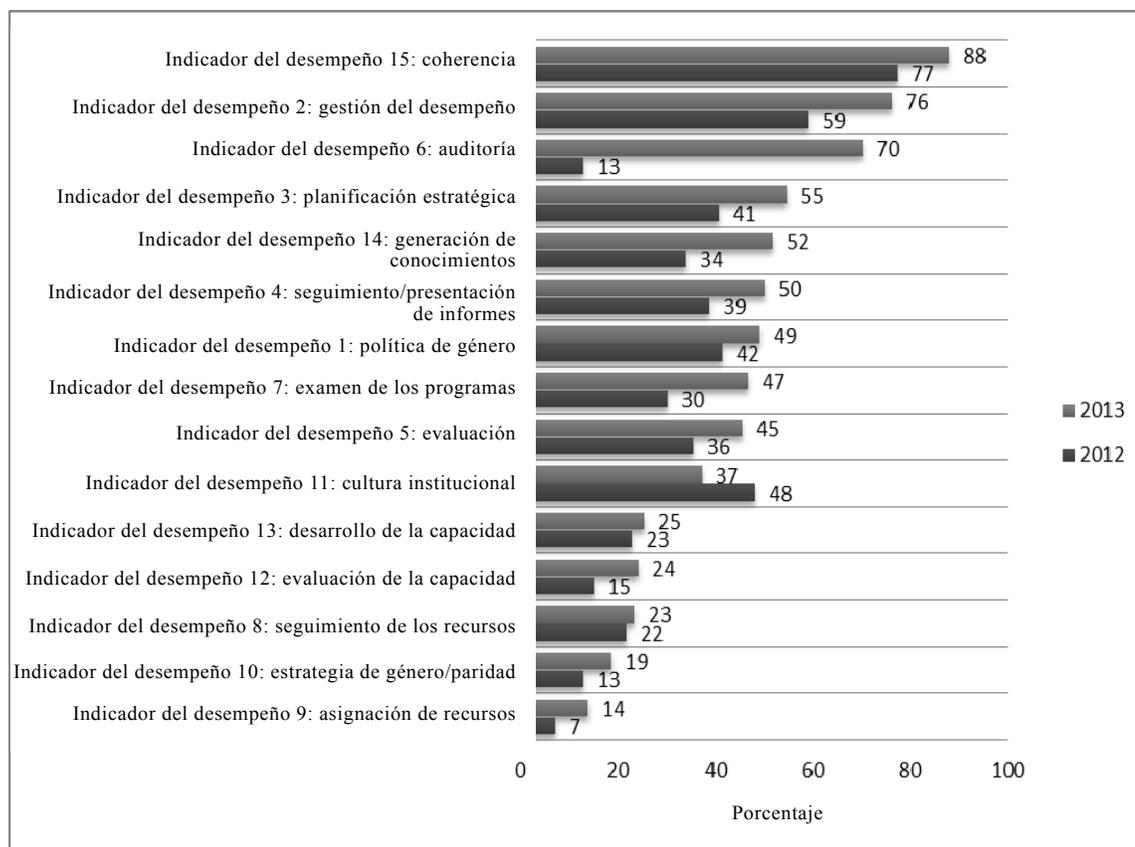
(Porcentaje)



8. En el gráfico I se muestra la mejora general del sistema de las Naciones Unidas, en particular el aumento alentador de las calificaciones “reúne los requisitos” o “supera los requisitos”, del 31% en 2012 al 42% en 2013, y la disminución de la calificación “falta” y “se acerca a los requisitos”. Los motivos de la mejora se indican a continuación. Si se mantiene este grado de progreso, es probable que el sistema de las Naciones Unidas cumpla las metas del Plan de Acción en la mayoría de los indicadores del desempeño para finales de 2017. No obstante, el progreso continuo dependerá de que se intensifique la ejecución, aumente la capacidad y la coordinación de todo el sistema y se invierta de forma adecuada en la incorporación de la perspectiva de género para que no se den pasos atrás en el avance logrado por el sistema.

9. En el gráfico II se ofrece una comparación de los informes presentados en 2012 y 2013 en el caso de las entidades que reúnen o superan los requisitos de los 15 indicadores del desempeño para facilitar la evaluación de los puntos fuertes y débiles del sistema de las Naciones Unidas.

Gráfico II
Porcentaje de entidades que reúnen o superan los requisitos del Plan de Acción por indicador del desempeño en 2012 y 2013



Puntos fuertes

10. En el segundo año de ejecución del Plan de Acción se han registrado progresos en 14 de los 15 indicadores del desempeño, en particular aumentos de más de 15 puntos porcentuales en los indicadores de auditoría, gestión del desempeño, examen de los programas y generación de conocimientos. Como excepción, el indicador del desempeño de cultura institucional experimentó un retroceso, principalmente debido a la aplicación más estricta de los requisitos de presentación de informes.

11. En el caso del indicador de auditoría, buena parte de los progresos de todo el sistema fueron fruto de los avances logrados en la Secretaría⁴. Las Naciones Unidas están cerca de cumplir sus metas en relación con el indicador de coherencia. En la Secretaría también se registraron progresos significativos relacionados con la gestión del desempeño, de manera que el 100% de sus departamentos, oficinas y comisiones económicas ya cumplen los requisitos del Plan de Acción. Los fondos y

⁴ Los requisitos para cada indicador de desempeño pueden consultarse en las notas técnicas del Plan de Acción en: www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP-technical-notes.pdf.

los programas también mejoraron su desempeño en esa esfera. En estos momentos, el 64% de ellos reúnen o superan los requisitos, mientras que en 2012 el porcentaje era del 50%.

12. En el caso del indicador de examen de los programas, las entidades que reunieron o superaron los requisitos aumentaron del 31% al 47%. Este indicador del desempeño exige sistemas de control de calidad de los programas para integrar plenamente el análisis de género, esfera fundamental para mejorar la programación en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres. El sistema de las Naciones Unidas podría lograr progresos rápidos y coordinados en el cumplimiento de los requisitos del Plan de Acción relativos al examen de los programas reforzando la aplicación de las directrices existentes e intercambiando buenas prácticas.

13. Las políticas en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres constituyen un motor fundamental del cambio institucional. En consecuencia, el Plan de Acción se centra de forma significativa en la formulación de políticas. Casi la mitad de las entidades que presentaron informes (29) ya han implantado esas políticas, además de tener previstas otras 13 para 2014. Sin embargo, las entidades técnicas necesitan un apoyo considerable en esta esfera, ya que solo 1 de 9 reúne los requisitos del Plan de Acción.

14. Del análisis del contenido de 20 políticas de género —10 formuladas antes de la puesta en marcha del Plan de Acción y otras 10 desarrolladas después— se desprenden las siguientes conclusiones:

a) En promedio, las políticas elaboradas después del Plan de Acción contienen el doble de indicadores del desempeño que las formuladas antes (10 frente a 5), lo que pone de manifiesto que el sistema de las Naciones Unidas está trabajando en pro de un conjunto de objetivos similares de una forma cada vez más coherente;

b) Las políticas formuladas después del Plan de Acción se centran más en los planes de rendición de cuentas y ejecución, como se exige en el Plan de Acción (9 frente a 6);

c) El establecimiento de parámetros de asignación de recursos para la incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres es una debilidad general de las políticas, como se refleja también en el desempeño relativamente bajo del sistema de las Naciones Unidas en relación con el indicador del desempeño de asignación de recursos.

Esferas susceptibles de mejora

15. Las entidades siguen superando (en lugar de reuniendo) los requisitos solo en unos pocos casos, lo que pone de manifiesto que queda mucho por hacer para que el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto alcance la excelencia en la incorporación de la perspectiva de género. El sistema superó los requisitos del Plan de Acción en todos los indicadores del desempeño en solo el 10% de los casos en 2013, tan solo un punto porcentual más que en 2012. Sin embargo, en algunos indicadores se está empezando a percibir un desempeño excelente. Por ejemplo, en planificación estratégica, las entidades que reunían o superaban los requisitos aumentaron del 13% al 24% entre 2012 y 2013, lo que indica que casi una cuarta

parte del sistema de las Naciones Unidas está incluyendo en estos momentos más de una declaración e indicador de resultados en relación con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en el nivel superior de resultados dentro del documento principal de planificación estratégica. Por el contrario, el desempeño empeoró en relación con algunos indicadores, entre ellos los de evaluación, seguimiento de los recursos, estrategia de género/paridad, evaluación de la capacidad y coherencia.

16. Pese a que las calificaciones en el caso del seguimiento de los recursos y la asignación de recursos han experimentado un cierto aumento, siguen siendo relativamente bajas. Continúa siendo difícil lograr que algunas entidades del sistema de las Naciones Unidas se comprometan a establecer un sistema de indicadores de género, que es fundamental para demostrar el compromiso de una entidad con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. No obstante, la Organización demuestra una dinamización de la actividad: además de las 11 entidades que tenían un sistema de indicadores de género en 2013, frente a solo 7 en 2012, 14 manifestaron su intención de desarrollar tal sistema en 2014.

17. Un motivo de honda preocupación es el nivel relativamente bajo del desempeño en la evaluación de la capacidad y el desarrollo de la capacidad, con solo una ligera mejora en este último indicador (el 25% de las entidades reunían o superaban los requisitos, en comparación con el 23% en 2012). El sistema de las Naciones Unidas necesita una capacidad adecuada para dar cumplimiento a su mandato en relación con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. El menor progreso de todos los indicadores del desempeño se registró en el de desarrollo de la capacidad, lo que refleja dificultades en la institucionalización de la formación obligatoria para todo el personal. El Centro de Formación de ONU-Mujeres ha preparado una herramienta de evaluación de la capacidad que puede adaptarse y utilizarse en todo el sistema, así como un curso introductorio en línea sobre el género para todo el sistema dirigido a especialistas en cuestiones no relacionadas con el género, que se apoyará en módulos por satélite ajustados específicamente al mandato de cada entidad. Se prevé que esos recursos contribuirán a desarrollar la capacidad tan necesaria.

18. El desempeño de las entidades en relación con la estrategia de género y la paridad se encontraba entre los peores, con una ligera mejoría (el 19% reunían o superaban los requisitos en 2013, en comparación con el 13% en 2012). Este indicador del desempeño abarca tres subindicadores:

a) Con respecto al sistema de coordinadores de cuestiones de género, la mayoría de las entidades informaron de que disponían de este tipo de coordinadores o de una figura equivalente (96%). Pese a que perdura la fortaleza del sistema de coordinadores de cuestiones de género, esta se verá socavada por la falta de antigüedad de los coordinadores (solo el 53% tienen categoría P-4 y superior) y por el hecho de que sus funciones no están institucionalizadas (solo el 42% de las entidades con coordinadores cuentan con mandatos por escrito y solo el 31% de los coordinadores tienen al menos el 20% de su tiempo asignado a las tareas propias del cargo);

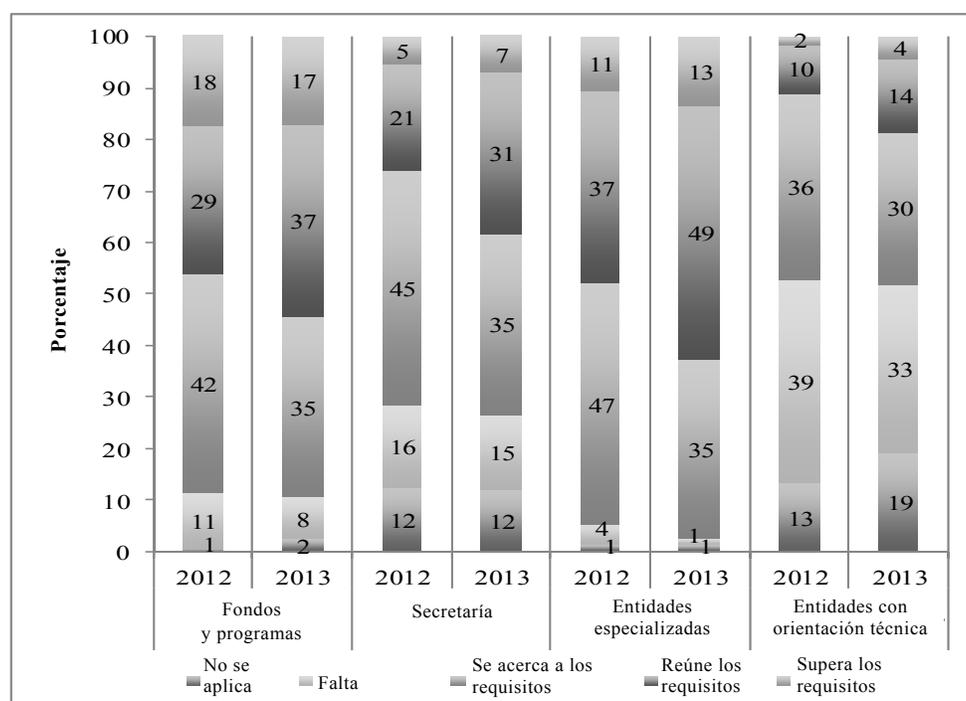
b) En relación con la representación igualitaria de las mujeres, presentaron informes alrededor del 63% de las entidades, de las cuales el 77% no habían alcanzado la paridad en la categoría P-4 y superior;

c) En cuanto al hecho de disponer de un departamento o dependencia de género dotado plenamente de recursos de acuerdo con el mandato de la entidad, solo presentaron informes el 27% de las entidades.

C. Desglose por tipo de entidad

19. Como se señaló anteriormente, las entidades del sistema de las Naciones Unidas se dividieron en cuatro tipos con el fin de determinar el nivel de apoyo que necesitaban varias partes del sistema. El gráfico III muestra el progreso alcanzado por tipo de entidad entre 2012 y 2013.

Gráfico III
Calificaciones del desempeño por tipo de entidad en el período 2012-2013



20. Todos los tipos de entidad registraron mejoras entre 2012 and 2013. Los fondos y programas mejoraron su desempeño general, de forma que el 54% de ellos reunieron o superaron los requisitos en 2013, frente al 46% en 2012. En este momento reúnen o superan los requisitos en más del 70% de los casos con respecto a cinco indicadores del desempeño: coherencia, generación de conocimientos, política de género, planificación estratégica y cultura institucional. Su desempeño medio se reduce como consecuencia de dos indicadores: asignación de recursos, y estrategia de género/paridad. Las entidades especializadas siguen siendo las más avanzadas y constituyen el tipo de entidad que tiene más posibilidades de reunir primero todos los requisitos del Plan de Acción. De hecho, ya los reúnen en dos indicadores del desempeño y están cerca de reunirlos en relación con otros tres. La Secretaría ha hecho progresos positivos, con un aumento de 12 puntos porcentuales

en la calificación de reúne o supera los requisitos entre 2012 y 2013, en particular, como se ha observado, en relación con los indicadores de auditoría, gestión del desempeño y coherencia. No obstante, el desempeño general sigue siendo relativamente bajo, con solo un 38% de las entidades que reúnen o superan los requisitos. Si bien las entidades con orientación técnica también realizaron progresos, lo hicieron a partir de una base relativamente baja. Solo en el 18% de los casos reúnen o superan los requisitos.

21. Del análisis desglosado se desprende claramente que, si las Naciones Unidas han de cumplir las metas del Plan de Acción, es necesario aumentar considerablemente la capacidad de la Secretaría —que constituye casi el 50% de las entidades que presentan informes— y la de las entidades técnicas. No obstante, estas últimas cuentan con un plazo mayor que el resto del sistema de las Naciones Unidas para reunir o superar los requisitos (hasta 2019).

D. Análisis de los planes de acción correctivos

22. Los planes de acción correctivos que acompañan a la presentación de informes en relación con cada indicador definen en general las medidas que las entidades de las Naciones Unidas tienen previsto adoptar para mejorar el desempeño en lo que respecta a los plazos, la responsabilidad de las actividades del seguimiento y los recursos necesarios. En lo que se refiere a la estimación de las necesidades de recursos, según los cálculos de las entidades, estas ascendían a unos 31 millones de dólares de los Estados Unidos. Se determinó que las mayores necesidades (alrededor de 13,6 millones de dólares) correspondían al indicador de desarrollo relacionado con la estrategia de género y la paridad. Sin embargo, la calidad de la presentación de informes sobre los recursos necesarios no experimentó una mejora significativa en comparación con la de 2012. Cabe señalar que en el 70% de los casos en que las entidades no reunían los requisitos en relación con un indicador del desempeño concreto, también dejaron pasar la oportunidad de determinar los recursos necesarios para introducir mejoras. Es probable que esto reduzca las posibilidades de promover la incorporación de la perspectiva de género.

23. Las entidades describieron 91 actividades concretas que tenían previsto llevar a cabo para reunir o superar los requisitos del Plan de Acción, en comparación con 127 en 2012 (como se esperaba, habida cuenta de la mejora de las calificaciones generales). Las principales esferas de actividad fueron similares a las de 2012: capacitación y evaluación de la capacidad, elaboración, revisión y aplicación de un sistema de indicadores de género y formulación de una política de género. Los planes de acción pusieron de manifiesto la creciente red de responsabilidad dentro de las entidades en relación con los distintos indicadores del desempeño; en el 80% de los casos se designó responsable de las medidas de seguimiento a personal distinto de los coordinadores o de las dependencias de las cuestiones de género.

E. Conclusiones y próximas medidas

24. Está quedando demostrado que el Plan de Acción es un mecanismo sólido de rendición de cuentas, que ha dado lugar a numerosos cambios positivos. Para impulsar la participación y apoyar la comunicación y el establecimiento eficaz de redes, que son fundamentales para el éxito del Plan de Acción hasta la fecha, ha sido

esencial la coordinación coherente de una instancia central, administrada por ONU-Mujeres, que ha respondido de manera eficiente a las necesidades de todo el sistema de las Naciones Unidas.

25. Pese a los progresos alentadores entre 2012 y 2013, será esencial intensificar la ejecución para que el sistema de las Naciones Unidas pueda cumplir su mandato con el fin de incorporar la perspectiva de género en sus actividades. En este sentido, el Plan de Acción y sus indicadores del desempeño constituyen un instrumento fundamental.

26. En relación con los motores estratégicos, se podrían definir varias estrategias implantadas a través del Plan de Acción y relacionadas con la coordinación, el desarrollo de la capacidad y la planificación estratégica, entre las que se encuentran:

a) La coordinación, el apoyo y el establecimiento de redes bien dirigidos, facilitados por ONU-Mujeres, para promover una mayor coherencia, con el impulso de una visión común, un enfoque de ejecución por etapas y flexible, y unas iniciativas coherentes y sistemáticas dirigidas a aumentar la cooperación mutua y la gestión de conocimientos, en particular el intercambio de buenas prácticas;

b) El aprovechamiento de las redes interinstitucionales existentes, entre ellas la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y los Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones de las Naciones Unidas y las Instituciones Financieras Multilaterales, para asumir una mayor responsabilidad en la ejecución de los indicadores del desempeño pertinentes del Plan de Acción;

c) La descentralización y creación de una red más amplia de responsabilidad respecto de la incorporación de la perspectiva de género dentro de las entidades concretas en relación con los indicadores del desempeño del Plan de Acción. Las entidades definieron diferentes “responsables institucionales” en varias oficinas, dependencias y departamentos, cada uno de ellos con responsabilidad respecto de indicadores del desempeño específicos;

d) El desarrollo de la capacidad a través de cursos prácticos y apoyo conforme a las necesidades, por parte de ONU-Mujeres y otras entidades, por ejemplo, sobre las políticas de género, el sistema de indicadores de género y la evaluación, dirigidos a los coordinadores de cuestiones de género y los “responsables institucionales” de cuestiones no relacionadas con el género;

e) La aplicación de los indicadores del desempeño que tienen más posibilidades de impulsar el progreso, como la formulación de políticas y la inclusión de cuestiones de género en los planes estratégicos.

27. Algunas razones del éxito de las estrategias podrían ser:

a) La mayor cooperación y la competencia sana entre entidades, que desencadenó el Plan de Acción, y que surgieron de un entendimiento común de las normas de las Naciones Unidas y del requisito de presentar informes y publicar los resultados sobre el grado de aplicación de cada indicador del desempeño;

b) La mayor rendición de cuentas y el liderazgo del personal directivo superior, como, por ejemplo, mediante la inclusión de una medida de ejecución para el pleno cumplimiento de los requisitos de referencia de presentación de informes

del Plan de Acción en los pactos firmados por el Secretario General con todo el personal directivo superior en 2013;

c) Una mayor claridad en cuanto a lo que significa la incorporación de la perspectiva de género para los especialistas en cuestiones no relacionadas con el género y en cuanto a las diferencias entre la representación igualitaria de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género;

d) La participación constante de la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros;

e) Un mayor sentido de empoderamiento e intermediación de los coordinadores para la incorporación de la perspectiva de género, apoyado también por una red más amplia de coordinadores creada para diversos aspectos del Plan de Acción y en relación con ellos.

28. Las próximas medidas deberían abarcar:

a) La colaboración específica con la Secretaría y las entidades técnicas en los indicadores del desempeño en que tienen mayores deficiencias;

b) El establecimiento de planes para acelerar la ejecución de cada indicador del desempeño, en colaboración con las redes interinstitucionales pertinentes de las Naciones Unidas en materia de auditoría, evaluación, comunicación, planificación estratégica, recursos humanos y finanzas y presupuesto;

c) Una inversión financiera y de personal importante para promover la representación igualitaria de las mujeres, entre otras cosas mediante el fortalecimiento de la cultura institucional, en particular la formulación y la aplicación de políticas de facilitación y mecanismos de supervisión;

d) La atención continuada a la formulación de políticas para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, además del refuerzo de las políticas en esferas con mayores deficiencias, como la asignación de recursos para el cumplimiento del mandato de la entidad en materia de género;

e) La creación de capacidad, en particular, el desarrollo de módulos por satélite para que todos los mandatos de las Naciones Unidas complementen el módulo electrónico de ONU-Mujeres;

f) La intensificación del desarrollo de los sistemas de indicadores de género de una forma coordinada, con la creación de capacidad a nivel de cada entidad y de todo el sistema, un servicio de asistencia, una coordinación estrecha con la Secretaría y un diálogo con la Red de Presupuesto y Finanzas del Comité de Alto Nivel sobre Gestión;

g) La realización de controles semestrales con las entidades en el período de transición entre la presentación de los informes en el marco del Plan de Acción, a fin de evaluar el progreso y preparar el siguiente período de presentación de informes;

h) Una mayor atención al examen entre entidades, que funciona como ejercicio de rendición de cuentas y aprendizaje.

III. Incorporación de la perspectiva de género en todos los mecanismos operacionales

29. En su resolución [67/226](#) sobre la revisión cuadrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, la Asamblea General reconoció que los fondos, programas, organismos especializados y otras entidades de las Naciones Unidas habían avanzado hacia una mayor integración de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en sus actividades operacionales. No obstante, la Asamblea también subrayó que se necesitaba un aumento sustancial de la inversión en resultados y productos relacionados con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en los programas de los marcos de las Naciones Unidas para el desarrollo. En respuesta a la resolución, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo acordó un conjunto de prioridades estratégicas comunes para 2013-2016, entre ellas una especial atención a la prestación de apoyo efectivo para acelerar el logro sostenible, amplio, inclusivo y equitativo de los objetivos de desarrollo convenidos, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En las prioridades estratégicas también se hace hincapié en el aumento de la inversión en los resultados relacionados con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, como requisito previo esencial para alcanzar los Objetivos, así como en la mayor atención a esos resultados. Además, el sistema de las Naciones Unidas elaboró un marco general de supervisión para ayudar a los Estados Miembros a evaluar mejor los progresos en la aplicación de la resolución. Esos instrumentos tienen como objetivo orientar a los organismos, fondos y programas para que tengan en cuenta las prioridades claves del examen de la política cuando armonizan sus planes estratégicos con ese examen, a fin de aumentar la coherencia y al mismo tiempo reducir al mínimo la carga que representa la presentación de informes.

30. Basándose en el examen de 132 informes anuales presentados por los coordinadores residentes para 2013, además de fuentes de información secundarias, en la siguiente sección se hace especial hincapié en evaluar los progresos realizados en la incorporación de la perspectiva de género en el plano nacional, entre otras cosas mediante los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo.

A. Apoyo a los países que tratan de lograr objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio

31. Los equipos de las Naciones Unidas en los países realizan una labor de programación común en el plano de los países, entre otras cosas mediante los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, a fin de contribuir a las estrategias de desarrollo nacionales para la reducción de la pobreza y el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo es un marco de planificación estratégica orientado a los resultados que se define conjuntamente con los países donde se ejecutan programas, en colaboración con otros asociados, como un medio para determinar cómo la acción de las Naciones Unidas apoya las iniciativas nacionales. En 2013, las esferas prioritarias para el apoyo prestado por los equipos en los países a la promoción de la igualdad entre los géneros fueron la eliminación de la violencia contra la mujer (108), la salud reproductiva (104), el VIH (88), la participación política (41) y la

educación (58). Un ejemplo innovador es el de Lesotho, donde el equipo en el país adoptó un enfoque con perspectiva de género para apoyar la enseñanza escolar no académica para niños pastores, a fin de eliminar el desequilibrio entre los géneros en el acceso a la educación.

32. Un total de 84 equipos en los países ayudaron a integrar la igualdad entre los géneros en los documentos de estrategias nacionales, incluidas estrategias nacionales de desarrollo y de reducción de la pobreza, en comparación con 17 en 2004 (el primer año sobre el que se dispone de algunos de estos datos). Además, 74 equipos en los países apoyaron mecanismos nacionales para la mujer, en particular en la aplicación de políticas y planes de acción nacionales sobre la igualdad entre los géneros. Por ejemplo, en el Estado de Palestina, ONU-Mujeres ayudó al Ministerio de Asuntos de la Mujer a desarrollar una nueva estrategia intersectorial nacional sobre la igualdad entre los géneros, que abarca el período 2014-2016, y al Ministerio de Planificación y Desarrollo Administrativo a incorporar las cuestiones de género al elaborar un nuevo plan de desarrollo nacional. Esa labor se acompañó con asistencia técnica para los equipos de planificación y presupuestación en seis ministerios competentes claves.

33. Varios equipos en los países participaron activamente en la prestación de apoyo a las consultas nacionales sobre la agenda para el desarrollo después de 2015. A través de las consultas, se incorporaron al debate una amplia gama de partes interesadas, incluidas organizaciones de mujeres.

B. Mecanismos de coordinación en el plano de los países

34. El fortalecimiento de la coordinación de las actividades operacionales con perspectiva de género en el plano de los países sigue siendo una prioridad fundamental para el sistema de las Naciones Unidas. En el sistema, la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros es el principal órgano de coordinación para el diálogo interinstitucional relativo a la igualdad entre los géneros, el examen de las políticas, la eficacia y la coherencia, y orienta las decisiones relacionadas con la programación. En el plano regional, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo garantiza que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo preste un apoyo de alta calidad a los países que tratan de alcanzar los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el plano nacional, los coordinadores residentes desempeñan un papel esencial para armonizar la asistencia de las Naciones Unidas con las prioridades nacionales de desarrollo al dirigir a los equipos de las Naciones Unidas en más de 130 países como representantes del Secretario General designados para las operaciones de desarrollo⁵.

35. Hay 105 grupos temáticos sobre cuestiones de género en todo el mundo, 62 de los cuales están dirigidos o codirigidos por ONU-Mujeres. Estos grupos reúnen a representantes de entidades de las Naciones Unidas que se ocupan de cuestiones de género en los países, lo que conlleva la formación de equipos con asociados nacionales, para influir en el programa de desarrollo desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.

⁵ Véase www.undg.org/?fuseaction=ViewDocPublic&docID=13421.

36. En 2013, 91 coordinadores residentes reconocieron el papel que desempeñaban los grupos temáticos sobre cuestiones de género, que prestaban apoyo técnico a la incorporación de principios de la programación (como por ejemplo el de la igualdad entre los géneros) y garantizaban el cumplimiento de las prioridades nacionales en esa esfera, supervisaban el progreso en la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de los planes de trabajo anuales integrados y los resultados del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, apoyaban el fomento de la capacidad para las instituciones gubernamentales en relación con las prioridades nacionales de igualdad entre los géneros y promovían la inclusión de redes de fomento de la igualdad entre los géneros en la planificación y la ejecución de los programas. Por ejemplo, en Timor-Leste, el grupo temático veló por la incorporación de la perspectiva de género en la matriz del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. En Nepal, el grupo elaboró una lista de expertos en cuestiones de género y un inventario de productos relacionados con los conocimientos sobre la igualdad entre los géneros para el equipo de las Naciones Unidas en el país.

37. El sistema de las Naciones Unidas ha intensificado sus esfuerzos para ayudar a los gobiernos a lograr los Objetivos a medida que se aproxima el plazo límite de 2015, entre otras cosas mediante iniciativas conjuntas que emplean un enfoque multisectorial, lo que ha facilitado los esfuerzos para hacer frente a cuestiones de desigualdad entre los géneros de forma coordinada⁶. Según los informes de los coordinadores residentes sobre 2013, 94 equipos en los países tenían iniciativas conjuntas sobre la igualdad entre los géneros en 2013, frente a 43 en 2004. Por ejemplo, se estableció una iniciativa conjunta entre la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) para armonizar la presentación de informes en virtud de tratados de derechos humanos y la aplicación de los tratados para adaptar las observaciones finales del proceso de examen periódico universal en las Islas Marshall, Micronesia (Estados Federados de) y Vanuatu, que se prevé que dará lugar a un programa de derechos humanos más adaptado y completo.

38. A través de la iniciativa “Unidos en la acción”, el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo ha tratado de aumentar la coherencia y la coordinación en la labor de programación de las Naciones Unidas, abordando al mismo tiempo los problemas de desarrollo multidimensionales e interrelacionados y dando un mejor apoyo a los países y a los procesos y resultados en materia de desarrollo, en particular sobre cuestiones intersectoriales (por ejemplo, la igualdad entre los géneros). En Kirguistán, los organismos de las Naciones Unidas aunaron sus esfuerzos para atender las necesidades de las maternidades en zonas remotas, que atienden más del 35% de los partos del país. En consecuencia, el país está en camino de lograr el cuarto Objetivo.

39. Sobre la base de la experiencia adquirida en la fase experimental de la iniciativa “Unidos en la acción” y según se solicita en la resolución [67/226](#), el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo respaldó en 2013 procedimientos operativos estándar que sirven como principios rectores generales para asegurar que la segunda generación de proyectos de la iniciativa “Unidos en la acción” esté

⁶ Véase <http://mdgfund.org/publication/value-added-joint-gender-programmes-findings-and-recommendations-wider-community-un-agen>.

firmemente centrada en lograr más resultados, fortalecer la rendición de cuentas, la supervisión y la evaluación y mejorar los resultados. ONU-Mujeres apoyó la elaboración de material de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países que están implantando los procedimientos operativos estándar, haciendo hincapié en la importancia de la labor del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los géneros y otros aspectos intersectoriales en la labor de programación conjunta, promoción y políticas.

40. A través de su presencia en los países donde se aplica la iniciativa “Unidos en la acción”, ONU-Mujeres promueve la rendición de cuentas, la labor de promoción estratégica y las comunicaciones sobre cuestiones de la igualdad de género dentro de los equipos en los países. Por ejemplo, en lo que respecta a abrir nuevos caminos en prácticas de coordinación innovadoras, en el marco del enfoque “Unidos en la acción” adoptado por el equipo de las Naciones Unidas en Liberia, ONU-Mujeres encabezó el desarrollo de un marco unificado sobre cuestiones de género que refleja la forma en que diversos programas e intervenciones conjuntas producen cambios sociales sistémicos y una mayor igualdad entre los géneros. El éxito de este enfoque se supervisará atentamente con miras a adquirir una experiencia que pueda compartirse sistemáticamente con otros equipos en los países para basar en ella los enfoques de la programación.

C. Recursos humanos y financieros para la programación en materia de igualdad entre los géneros

41. Las entidades de las Naciones Unidas siguen invirtiendo en aumentar su capacidad para incorporar las cuestiones de género en sus programas de trabajo y sus actividades operacionales. Se han reforzado los procesos de contratación para los coordinadores residentes, y se sigue mejorando la diversidad geográfica, de género e institucional de los coordinadores residentes. En octubre de 2013, el 40% de los coordinadores residentes eran mujeres, el 44% procedían del Sur y el 40% pertenecían a entidades distintas del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (véase [A/69/63-E/2014/10](#)).

42. Además, en sus informes sobre 2013, los coordinadores residentes señalaron las ventajas de tener a su disposición los conocimientos especializados de expertos en cuestiones de género, coordinadores de cuestiones de género y redes de coordinadores. Por ejemplo, la capacidad de la oficina del Coordinador Residente en Myanmar mejoró considerablemente con el nombramiento de un especialista sobre cuestiones de género de categoría superior que ayudó a movilizar fondos con el apoyo de organismos y donantes de las Naciones Unidas. En Kosovo⁷ se contrató a un funcionario del Cuadro Orgánico a tiempo parcial para apoyar la labor de integración de los objetivos relativos a las mujeres y la paz y los indicadores sobre cuestiones de género en la programación y la gestión de los ciclos de proyectos de la Unión Europea.

43. Para ONU-Mujeres, es de suma importancia colaborar estrechamente con el sistema de coordinadores residentes en sus esfuerzos para coordinar las actividades operacionales con una perspectiva de género. La Entidad apoya la asignación de

⁷ Las referencias a Kosovo deben entenderse en el contexto de la resolución 1244 (1999) del Consejo de Seguridad.

asesores en cuestiones de género a las oficinas de los coordinadores residentes en países donde no tiene una oficina nacional plenamente constituida. Cuando ONU-Mujeres tiene una oficina en un país, esa oficina presta apoyo técnico al equipo de las Naciones Unidas para incorporar la perspectiva de género en ámbitos programáticos y para fomentar la capacidad nacional. Un ejemplo de este apoyo es la oficina de ONU-Mujeres en Colombia, que, en respuesta a una solicitud formulada por organizaciones de mujeres, en estrecha colaboración con la oficina del Coordinador Residente y en coordinación con 11 organizaciones de las Naciones Unidas en el país, convocó una cumbre nacional sobre las mujeres y la paz con objeto de incorporar la información aportada por las mujeres al proceso de paz. La cumbre reunió a cerca de 500 mujeres de todas las zonas de Colombia, que pidieron a los negociadores de paz que no se levantaran de la mesa de negociaciones hasta que hubieran llegado a un acuerdo de paz y exigieron la presencia de las mujeres en la mesa, entre más de 1.000 propuestas sobre cada uno de los temas del programa de negociaciones de paz. Un mes después de la cumbre, el Gobierno designó a dos mujeres como miembros de su equipo de negociación en La Habana, elevando así la representación de las mujeres en los debates al 40% de la delegación del Gobierno.

44. Además, según pidió la Asamblea General en su resolución [67/226](#), en las prioridades estratégicas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo para 2013-2016 se solicita a los equipos de las Naciones Unidas en los países que promuevan, junto con los Estados Miembros, enfoques de financiación conjunta, entre otras cosas mediante una mejor planificación presupuestaria con marcos presupuestarios comunes, fortaleciendo y racionalizando los mecanismos de financiación conjunta y la movilización conjunta de recursos, apoyando la ampliación de los enfoques de financiación conjunta para promover las prioridades de la iniciativa “Unidos en la acción”, y traduciendo las buenas prácticas sobre cuestiones intersectoriales, incluida la igualdad entre los géneros, en instrumentos orientados a apoyar la aplicación. En todas las regiones, ONU-Mujeres ha aumentado considerablemente su porcentaje de consignaciones con cargo al Fondo para la Consolidación de la Paz. En tres años, la financiación de las actividades gestionadas por ONU-Mujeres con cargo al Fondo se multiplicó por 14 (de unos 500.000 dólares en 2010 a más de 8 millones de dólares en 2013).

45. Las alianzas y los recursos son fundamentales para aprovechar y apoyar la labor del sistema de las Naciones Unidas en pro de la igualdad entre los géneros, en particular en el plano nacional. En Azerbaiyán, el UNFPA, el UNICEF, el PNUD y la Organización Internacional para las Migraciones elaboraron una propuesta conjunta para los equipos de las Naciones Unidas que solicitaran recursos al Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas en Apoyo de las Medidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer, a fin de fortalecer la capacidad nacional para eliminar la violencia en el hogar a través de una serie de estrategias interrelacionadas. Esa iniciativa contribuyó a crear un entorno jurídico y normativo propicio a la aplicación de leyes sobre la prevención de la violencia doméstica, a mejorar el acceso a los servicios para las mujeres vulnerables en una zona urbana determinada y a aumentar la seguridad de las mujeres en las zonas urbanas.

D. Supervisión, evaluación y rendición de cuentas para la labor de programación sobre igualdad entre los géneros

46. En su resolución [67/226](#), la Asamblea General solicitó al sistema de las Naciones Unidas que aumentara la inversión y la atención hacia la labor relativa a la igualdad entre los géneros y que utilizara diversos instrumentos, como los indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer (el sistema de puntuación sobre cuestiones de género) y los indicadores de género para mejorar la rendición de cuentas respecto de esta labor.

47. En cuanto a abordar cuestiones fundamentales sobre la igualdad entre los géneros durante el proceso de evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, los informes de los coordinadores residentes para 2013 mostraron que el número de marcos que contenían referencias a cuestiones fundamentales de igualdad entre los géneros en al menos una declaración final había aumentado de 49 en 2004 a 59 en 2013, y que 116 equipos en los países habían incluido elementos de igualdad entre los géneros en sus planes de trabajo, frente a 49 en 2004. Ese aumento sustancial promueve un enfoque multisectorial e interinstitucional de la prestación de apoyo por el sistema de las Naciones Unidas a los Estados Miembros en esta esfera y mejora la presentación de informes sobre los recursos del Marco que se destinan a la programación sobre la igualdad entre los géneros a lo largo del tiempo. Un ejemplo de ello es Uganda, donde el grupo temático sobre cuestiones de género influyó en los planes de trabajo del equipo en el país al incluir siete indicadores de género con los que se evaluarán los logros alcanzados. En Guatemala se evaluó el marco actual para el período 2010-2014 y se realizó un análisis de las cuestiones de género, y se están incluyendo indicadores con una perspectiva de género en la matriz de supervisión y evaluación del marco para 2015-2019.

48. En 2013, 18 coordinadores residentes destacaron el uso del sistema de puntuación sobre cuestiones de género para supervisar la contribución de la programación común de los países a las cuestiones de género. En Timor-Leste, tras evaluar el sistema de puntuación, el grupo temático sobre cuestiones de género se convirtió en un grupo del equipo de las Naciones Unidas en el país con un mandato, una composición y un mecanismo de rendición de cuentas claros. El modelo de liderazgo del grupo temático sobre cuestiones de género se amplió de un solo jefe de un organismo a un modelo de copresidencia en el que ONU-Mujeres se mantiene como presidente y otros organismos actúan como copresidentes de forma rotatoria cada año. En 2014, el representante del UNFPA en el país ejercerá de copresidente del grupo.

49. En 2013, los coordinadores residentes destacaron también la utilización de auditorías sobre cuestiones de género en los programas de los organismos de las Naciones Unidas para ayudar a los equipos en los países a evaluar el desempeño eficaz en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer. En el Iraq, una auditoría sobre cuestiones de género realizada por el equipo en el país hizo balance del nivel y la naturaleza actuales de las iniciativas de incorporación de la perspectiva de género y de empoderamiento respaldadas por el sistema de las Naciones Unidas. La auditoría abarcó el desempeño en lo relativo a las estrategias específicas para hombres y para mujeres, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y los programas, el liderazgo y la rendición de cuentas, la

cultura institucional, la capacidad del personal, los recursos, la supervisión y evaluación y las alianzas. La auditoría concluyó que los resultados del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo abordaban las cuestiones e indicadores sobre cuestiones de género de forma desigual, y que algunas esferas prioritarias no contemplaban la perspectiva de género. La supervisión de los recursos, la rendición de cuentas y la capacidad del personal en relación con el género se indicaron como otros ámbitos en que el desempeño era bajo.

50. El Consejo Económico y Social y la Asamblea General, en resoluciones recientes, entre ellas las resoluciones 2012/24, relativa a la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, y 67/226, relativa a la revisión cuadrienal amplia de la política, han solicitado al sistema de las Naciones Unidas que haga un seguimiento de la asignación de recursos y de los gastos relacionados con las cuestiones de género, en particular mediante la promoción de la utilización de indicadores de género. Tras ser refrendados por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 2013, se han promovido principios y normas comunes para que los sistemas de indicadores de la igualdad entre los géneros orienten la elaboración de un enfoque eficaz y coherente del sistema de las Naciones Unidas para el seguimiento de los recursos que apoye los resultados en materia de igualdad entre los géneros. Estos principios y normas tienen por objeto ofrecer orientación, inclusive en el plano nacional, a aquellas entidades que están estableciendo o mejorando sus sistemas de indicadores sobre igualdad entre los géneros. Un ejemplo de ello es la República Unida de Tanzania, donde los indicadores sobre cuestiones de género se aplican a los planes de trabajo anuales para examinar las asignaciones de recursos. El equipo de las Naciones Unidas reorientó las directrices y las listas de verificación para orientar la preparación de los planes de trabajo y los informes anuales y para promover la rendición de cuentas por el logro de los resultados de los programas en favor de la igualdad entre los géneros. Los equipos en los países desarrollaron y utilizaron mensajes claves sobre cuestiones de género para la estrategia de comunicaciones de la iniciativa “Unidos en la acción” para el período 2013-2016 en actividades de divulgación orientadas al público y a los medios de comunicación. La asistencia técnica facilitada fortaleció aún más el seguimiento de resultados claves sobre cuestiones de género.

E. Desarrollo de la capacidad

51. Los Estados Miembros han reafirmado continuamente la necesidad de reforzar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas en el ámbito de las cuestiones de género y de asegurar que todo el personal, en especial el personal sobre el terreno, reciba una capacitación y un seguimiento adecuados, con herramientas, orientación y apoyo, para acelerar la incorporación de las cuestiones de género (véase, por ejemplo, la resolución 68/140). En Nigeria, como parte del proceso de desarrollo para el tercer Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 60 miembros de los equipos de gestión de programas, asociados en la ejecución y representantes gubernamentales recibieron capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas. La evaluación llevada a cabo indicó que la capacidad de los participantes en la esfera de la igualdad entre los géneros había mejorado. Además, los miembros del grupo temático sobre cuestiones de género prepararon una carpeta informativa sobre la igualdad entre los

géneros para apoyar el compromiso del sistema de las Naciones Unidas en Nigeria de incorporar la igualdad entre los géneros en la actividad general y como material de referencia básico para todo el personal de las Naciones Unidas y los asociados en el país.

52. Para responder al llamamiento formulado en la resolución [67/226](#) de la Asamblea General para que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo adquiriera la competencia técnica necesaria para incorporar la perspectiva de género en la planificación y ejecución de los programas a fin de asegurar que las dimensiones de género se abordaran sistemáticamente, en particular en la preparación de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo y otros marcos de programación para el desarrollo, ONU-Mujeres, como Presidente del Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y en asociación con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, elaboró una lista de expertos de las Naciones Unidas sobre cuestiones de género después de una sesión de capacitación de instructores organizada para 33 funcionarios de las Naciones Unidas con experiencia en materia de género. Este grupo está disponible para apoyar a los equipos de las Naciones Unidas en los países en sus esfuerzos por integrar mejor la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en su programación común en el plano de los países, entre otras cosas en la formulación de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo. Además, ONU-Mujeres puso en marcha un curso introductorio sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para el personal de las Naciones Unidas como un medio para desarrollar y/o fortalecer la comprensión y la sensibilización sobre conceptos básicos para todo el personal del sistema de las Naciones Unidas en la Sede y en los planos regional y nacional, y como un medio para promover los cambios de comportamiento y la integración de una perspectiva de género en la actividad cotidiana.

53. En el plano de los países, hay ejemplos de iniciativas de fomento de la capacidad, como Malawi, donde se llevó a cabo una sesión de capacitación de instructores sobre cuestiones de género para 30 funcionarios de las Naciones Unidas y asociados gubernamentales. Los instructores recientemente cualificados se dividieron posteriormente en grupos para llevar a cabo una capacitación sobre cuestiones de género para funcionarios de las Naciones Unidas y asociados gubernamentales y asociados para el desarrollo. Por ahora se han llevado a cabo tres sesiones de capacitación, que han tenido un total de 60 participantes. En Ucrania, la capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la programación de las Naciones Unidas, impartida por los asesores en cuestiones de género del UNFPA y el PNUD, contribuyó a fortalecer la capacidad del personal de las Naciones Unidas que se utilizará en la programación común para los países y el diálogo sobre políticas con el Gobierno.

F. Datos comparables desglosados por sexo y por edad

54. En respuesta al llamamiento formulado en la resolución [67/226](#) de la Asamblea General para que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo reúnan, analicen y difundan de manera periódica y sistemática datos comparables, desglosados por sexo y edad, ONU-Mujeres colaboró estrechamente con el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre las Estadísticas de Género para elaborar un conjunto mínimo de 52 indicadores sobre género como guía para la

elaboración nacional y la compilación internacional de estadísticas de género. El conjunto de indicadores fue aprobado por la Comisión de Estadística en febrero de 2013 y se puso a disposición del público en marzo de 2014 en una plataforma de datos desarrollada por la División de Estadística, en colaboración con 14 organismos, entre ellos ONU-Mujeres. Además, de conformidad con un acuerdo alcanzado por la Comisión en febrero de 2013 sobre los indicadores básicos sobre la violencia contra la mujer, la División elaboró directrices sobre la forma de medir esta violencia.

55. Los informes de los coordinadores residentes para 2013 reflejaron que 49 equipos de las Naciones Unidas en los países habían ayudado a los Estados Miembros a fortalecer la capacidad para el análisis de cuestiones de género y la programación, para lo que es fundamental el acceso a datos de calidad desglosados por sexo y por edad. Por ejemplo, el equipo de las Naciones Unidas en Belarús desarrolló un proyecto destinado a mejorar los métodos de recopilación, procesamiento y difusión de datos demográficos de acuerdo con la metodología y las mejores prácticas aceptadas internacionalmente, además de desarrollar el sistema de indicadores de estadísticas de género.

56. La formulación de políticas basadas en pruebas reales es un ámbito de apoyo a los Estados Miembros al que los equipos en los países otorgan una gran prioridad. Crear mejores bases de datos y análisis desglosados por sexo es una manera de orientar las inversiones en la programación de los países, apoyar los marcos de programación y los marcos de presupuestación basada en los resultados y medir los progresos y las repercusiones, entre otras cosas para vigilar los indicadores sobre la base de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Por ejemplo, Suriname publicó y difundió el informe final de la cuarta ronda de la encuesta de indicadores múltiples, con un amplio apoyo del UNICEF. El estudio permite generar datos desglosados por sexo para la presentación de informes y el seguimiento internacionales de los progresos alcanzados a nivel nacional en el logro de los objetivos. A fin de mejorar la adopción de decisiones y la participación de alto nivel, el UNICEF apoyó el desarrollo y la publicación por los distritos de Suriname de fichas de datos desglosados, usando datos del estudio, a fin de proporcionar un panorama general de la situación de los niños y las mujeres en lo que respecta al cumplimiento de sus derechos básicos y detectar donde se producen las disparidades. Se prevé que esta labor impulse a los encargados de la formulación de políticas a elaborar estrategias e intervenciones, y que también sirva como una base útil para futuras investigaciones.

IV. Conclusión y problemas persistentes

57. De los resultados del 58° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer resulta evidente que la nueva agenda para el desarrollo después de 2015 se está configurando para hacer frente a los problemas fundamentales que deben resolverse para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio mediante un enfoque amplio y de transformación, y que la igualdad entre los géneros, el empoderamiento de la mujer y los derechos humanos de las mujeres y las niñas deberían estar reflejados como un objetivo independiente e integrado en todos los objetivos del nuevo marco de desarrollo. Además, se prevé que el proceso de examen al cabo de 20 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, incluidas sus esferas de especial preocupación, sea tenido en cuenta en la elaboración de dicho marco y los objetivos de desarrollo sostenible.

58. A fin de ayudar a los Estados Miembros a aplicar con eficacia una nueva agenda para el desarrollo después de 2015 y garantizar que la igualdad entre los géneros sea tenida debidamente en cuenta en las actividades operacionales a nivel de los países, ONU-Mujeres elaboró un resumen monográfico sobre la incorporación de una perspectiva de género en la programación para el desarrollo. El objetivo de estas orientaciones progresistas es apoyar la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de políticas, planes y programas, para colmar la brecha entre los acuerdos normativos mundiales sobre la igualdad entre los géneros y su aplicación en el plano nacional.

59. Además, los debates sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 indican que los Estados Miembros están interesados en mejorar la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas por lo que atañe a su labor sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, entre otras cosas mediante la definición de objetivos y metas para todo el sistema y también de mecanismos para producir datos comparables al hacer el seguimiento de la asignación y el gasto de recursos. Los resultados del segundo año de ejecución del Plan de Acción indican que la labor realizada por las entidades para reunir y superar los requisitos comunes establecidos está dando lugar a cada vez más cambios institucionales positivos en todo el sistema. Los progresos medidos año tras año, tomando como año de referencia 2012, resultan alentadores. Con unos esfuerzos más intensos y recursos suficientes, el sistema de las Naciones Unidas podría alcanzar la mayoría de las metas del Plan de Acción en 2017 a más tardar.

60. Los informes de las entidades sugieren que el Plan de Acción es eficaz para hacer frente a varios obstáculos genéricos que, en el pasado, estancaban sistemáticamente los progresos del sistema de las Naciones Unidas en el cumplimiento de su mandato de incorporar la perspectiva de género en su labor, debido por ejemplo a una rendición de cuentas y un liderazgo insuficientes del personal directivo superior, a la falta de recursos y capacidad, y a la falta de comprensión de la incorporación de la perspectiva de género. La institucionalización del Plan de Acción y los progresos realizados en un año demuestran que el modelo de incorporación de la perspectiva de género que ha dominado en el Plan de Acción tiene el potencial de ser muy eficaz en caso de que el sistema de las Naciones Unidas continúe implantándolo y aplicándolo plenamente.

61. El Plan de Acción también facilita, por primera vez, para cualquier tema, un análisis uniforme, sistemático y armonizado de los principales retos que afronta el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, y ofrece orientaciones sobre la manera de superarlos. Señala de forma sistemática y objetiva los puntos fuertes del sistema de las Naciones Unidas sobre los que se puede seguir progresando y subraya las deficiencias sobre las que el sistema debe seguir centrándose; establece varios centros de excelencia y diferentes centros de responsabilidad entre y dentro de las diferentes entidades de las Naciones Unidas, que corresponden a los indicadores del desempeño; y dirige y promueve la coherencia en todo el sistema, a través de la función de coordinación de ONU-Mujeres, al tiempo que apoya y fortalece el liderazgo y la implicación descentralizada. Hasta la fecha, el enfoque del Plan de Acción está resultando tanto novedoso como relativamente eficaz, sobre todo habida cuenta de que es algo incipiente (solo lleva dos años en funcionamiento).

62. En el plano programático, los equipos de las Naciones Unidas en los países incorporan cada vez más la perspectiva de género en sus marcos institucionales de rendición de cuentas y en sus mecanismos de seguimiento, evaluación y supervisión. Sin embargo, el seguimiento de los logros alcanzados en los resultados relacionados con el género en los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo sigue planteando un importante problema de coordinación. Los instrumentos de seguimiento en línea han demostrado que aportan información en tiempo real, reducen los costos de transacción para la presentación de informes y constituyen una herramienta de gestión de los conocimientos. Un sistema institucional creado a esos efectos contribuiría a realizar aún más la eficiencia, la accesibilidad y la fiabilidad del seguimiento a través de los marcos de asistencia, y disminuiría los costos de transacción y el tiempo necesarios para el diseño de instrumentos a nivel local. Los asociados deberían considerar la posibilidad de aumentar la capacidad de ONU-Mujeres a fin de que pueda reforzar el apoyo que presta al sistema de las Naciones Unidas para medir los resultados sobre la igualdad entre los géneros.

63. Los asociados para el desarrollo han reconocido que los Objetivos de Desarrollo del Milenio constituyen un compromiso verdaderamente histórico que ha ofrecido una visión común, galvanizado la acción en los planos nacional e internacional y dado lugar a muchas asociaciones innovadoras, todo lo cual ha contribuido a lograr progresos notables. También se han registrado importantes avances en relación con las mujeres y las niñas. Sin embargo, queda mucho por hacer.

64. En las consultas sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 se está llegando al consenso de que el marco debería ser medible, a fin de lograr el seguimiento efectivo y la rendición de cuentas en las actividades para el desarrollo. Se ha mejorado la recopilación de datos desglosados por sexo y edad para apoyar la labor de programación; sin embargo, la falta de indicadores que tengan en cuenta las cuestiones de género, en particular en los países en desarrollo, socava la capacidad de determinar con eficacia los progresos logrados y adaptar programas y servicios que respondan a las cuestiones de género.

65. La colaboración interinstitucional en los países ha dado lugar a enfoques más coherentes de múltiples entidades en el plano nacional y ha aumentado la rendición de cuentas en relación con los resultados de la incorporación de la perspectiva de género, a pesar de lo cual no se están intercambiando prácticas prometedoras sobre la incorporación de dicha perspectiva y se requiere una colaboración entre organismos sistemática y eficaz sobre las experiencias, las lecciones aprendidas y las buenas prácticas.

66. La aplicación eficaz de los procedimientos operativos estándar para que las entidades de las Naciones Unidas actúen al unísono será un tema central para los países de la iniciativa “Unidos en la acción” en 2014. Se podrían elaborar unas orientaciones operacionales sucintas y fáciles de utilizar sobre las consecuencias de la aplicación de los procedimientos para la labor práctica de programación relacionada con el género. Unas notas orientativas actualizadas sobre los principios operacionales en lo que respecta a la promoción de las cuestiones de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países contribuirían a mejorar aún más la colaboración.

67. La decisión del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre una fórmula general de participación en la financiación de los gastos del sistema de coordinadores residentes ha sido considerada como positiva. No obstante, los

coordinadores residentes siguen informando de que los recursos asignados para promover la igualdad entre los géneros son insuficientes. Por ejemplo, si bien se han logrado importantes progresos por lo que respecta, entre otras cosas, a la iniciativa “Unidos en la acción” en los países, aún queda mucho por hacer, en particular para asegurar que haya incentivos adecuados (incluidos mecanismos mundiales de financiación común) para continuar reforzando la labor de promoción de la igualdad entre los géneros en el plano nacional, especialmente aplicando la iniciativa “Una ONU”.

68. Si bien las estrategias conjuntas de movilización de recursos para financiar los programas y las operaciones relacionadas con el género han sido eficaces en la generación de incentivos para que las entidades de las Naciones Unidas se comprometan a trabajar mediante la iniciativa “Una ONU”, debe reforzarse la práctica como medio para enriquecer los resultados y los efectos para abordar mejor las necesidades específicas de cada país. Los coordinadores residentes señalaron en sus informes que, si bien se había avanzado en la armonización de la labor de desarrollo para tener en cuenta las cuestiones de género, las políticas de los organismos en materia de visibilidad y colaboración sobre las estrategias conjuntas de movilización de recursos seguían planteando problemas a los equipos de las Naciones Unidas en los países.

69. También existe un amplio reconocimiento de la necesidad de disponer de más recursos humanos para mejorar la integración efectiva de la perspectiva de género en todo el programa de trabajo, debido a que la falta de personal que prevalece por lo que respecta a expertos en cuestiones de género limita de manera sistemática y efectiva la incorporación de la perspectiva de género. Los equipos de las Naciones Unidas en los países necesitan cubrir los déficits fundamentales de dotación de personal en las oficinas de los coordinadores residentes y apoyar el desarrollo profesional y el aprendizaje del personal existente. Es indudable que una mayor coordinación aumentará la eficiencia, pero todos los organismos residentes y no residentes incurrirán en gastos, para hacer esa inversión. Se necesita, por tanto, una mayor coordinación dentro de los equipos en los países y entre ellos para desplegar especialistas en cuestiones de género y proporcionar recursos. Para los equipos que operan en entornos políticos complejos, tener acceso, por lo menos, a un puesto de asesor superior para apoyar al coordinador residente es sumamente beneficioso para abordar cuestiones de la igualdad entre los géneros.

V. Recomendaciones

70. En el sistema de las Naciones Unidas se han registrado notables progresos en la Sede y en los países en el fortalecimiento de la labor sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Sin embargo, hay ámbitos en los que es necesario mejorar la incorporación de la perspectiva de género para obtener resultados en la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, que serán esenciales para conseguir que el sistema de las Naciones Unidas esté preparado y reúna las condiciones para cumplir sus propósitos de poner en práctica la agenda para el desarrollo después de 2015 y ejecutar los nuevos objetivos de desarrollo sostenible, en particular con respecto a la igualdad entre los géneros.

71. El Consejo Económico y Social tal vez desee solicitar al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos especializados, fondos y programas, que:

a) Intensifique la aplicación del Plan de Acción para cumplir sus metas para 2017;

b) Invierta suficientes recursos humanos y financieros para hacer frente a las deficiencias identificadas, que amenazan con obstaculizar el progreso, en particular en los ámbitos de las políticas de género, desarrollo de la capacidad, seguimiento y asignación de recursos, igualdad de representación de la mujer y cultura institucional;

c) Garantice que los diversos mecanismos de rendición de cuentas existentes dentro del sistema de las Naciones Unidas permitan un seguimiento, una evaluación y una presentación de informes más coherentes, precisos y eficaces de los resultados relativos a la igualdad entre los géneros y al seguimiento de los recursos asignados y los gastos vinculados a las cuestiones de género, en particular promoviendo el uso de indicadores de género;

d) Prosiga la labor de armonizar mejor la programación sobre la igualdad entre los géneros con las prioridades nacionales en todos los sectores, y aliente a los Estados y las partes interesadas a reforzar la perspectiva de género en todos los ámbitos del desarrollo, entre otros medios a través de los preparativos nacionales y regionales para el examen de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing;

e) Refuerce la coordinación de las actividades operacionales con una perspectiva de género mediante los mecanismos de coordinación existentes en los países y en colaboración con los interesados nacionales;

f) Aliente al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que instituya una rendición de cuentas más amplia en las evaluaciones realizadas por los equipos en los países mediante la integración de una perspectiva de género en las evaluaciones;

g) Amplíe y refuerce el uso del sistema de puntuación de la igualdad de género como instrumento de planificación y presentación de informes para evaluar la eficacia de la integración de la perspectiva de género, para que los equipos en los países usen el sistema en el contexto del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo;

h) Aumente sustancialmente la inversión y la atención destinadas a los resultados y los productos relacionados con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en los programas que integran los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, en particular fortaleciendo la previsibilidad de la financiación, ampliando la base de donantes y aumentando la flexibilidad de los recursos complementarios;

i) Aliente al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que adquiera la competencia técnica necesaria para incorporar la perspectiva de género en la planificación y ejecución de los programas a fin de asegurar que las dimensiones de género se aborden sistemáticamente y, a este respecto, recurra a los expertos en materia de género del sistema de las Naciones Unidas, en particular de ONU-Mujeres, para que ayuden en el proceso de preparación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros marcos de programación para el desarrollo;

j) Fomente la reunión, el análisis y la difusión de datos desglosados por sexo y por edad, de manera periódica y sistemática, con el fin de orientar la programación por países, facilitar la preparación de documentos en toda la organización y a nivel de los países, como los marcos estratégicos, programáticos y basados en los resultados, y seguir perfeccionando sus instrumentos para medir los avances y los efectos.
