

**Período de sesiones de 2015**

21 de julio de 2014 a 22 de julio de 2015

Tema 12 c) del programa

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

En su resolución 2014/2, el Consejo Económico y Social solicitó al Secretario General que le presentara en su período de sesiones sustantivo de 2015 un informe sobre la aplicación de la resolución, en particular sobre la promoción de la rendición de cuentas en el plano nacional y mundial y sobre el progreso realizado en la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (Plan de Acción). Por consiguiente, el presente informe tiene por objeto ofrecer un panorama general de los progresos realizados en la aplicación del Plan de Acción, en particular sobre los planes de acción correctivos específicos para cada entidad, las lecciones aprendidas y las próximas medidas y la incorporación de la igualdad de género en los procesos de programación comunes de las Naciones Unidas a nivel de los países, en particular a través del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros marcos de planificación. El informe contiene también recomendaciones para seguir avanzando, que se someten al examen del Consejo Económico y Social.



## **I. Introducción**

1. El presente informe se ha preparado en respuesta a la resolución 2014/2 del Consejo Económico y Social, aprobada el 12 de junio de 2014, en la que el Consejo solicitó al Secretario General que, en su período de sesiones sustantivo de 2015, le presentara un informe sobre la aplicación de la 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 sobre la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer.

2. El informe está estructurado en cinco secciones. La sección I sirve de introducción; en la sección II se ofrece un panorama general de los progresos realizados en la aplicación del Plan de Acción; en la sección III se evalúan los progresos realizados 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 tendientes a acelerar el proceso, que se someten a la consideración del Consejo.

3. El informe se basa en la información y los datos proporcionados por 62 entidades de las Naciones Unidas incluidos en los informes del Plan de Acción, en los informes anuales de los coordinadores residentes para 2014 disponibles en el momento de la redacción del informe, en los informes anuales de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y en otras fuentes secundarias.

## **II. Promoción de la rendición de cuentas en todo el sistema de las Naciones Unidas sobre las actividades relacionadas con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer**

4. En el tercer año de ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer, 62 entidades de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría y sus oficinas y departamentos, presentaron informes<sup>1</sup>. Los informes pusieron de manifiesto los puntos fuertes, las dificultades y las tendencias en la labor del sistema de las Naciones Unidas encaminada a promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Los informes indicaban que el marco del Plan de Acción había catalizado positivamente

---

<sup>1</sup> No presentaron informes el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme, el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, la Universidad de las Naciones Unidas, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, la Organización de Aviación Civil Internacional y la Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos. Dado que solo uno de los seis institutos de capacitación e investigación —la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas— presentó un informe, no se hizo un análisis separado de esa categoría, pero sus resultados se incluyen en el análisis global.

los progresos en la incorporación de la perspectiva de género. En general, la proporción de las calificaciones en las categorías de reúne y supera los requisitos aumentó de 31% a 51% entre 2012, el primer año en que se presentaron informes, y 2014 (véase el gráfico IV). Además, durante el mismo período, los indicadores de auditorías que incorporan la perspectiva de género, la generación de conocimientos y la comunicación y planificación estratégicas registraron un aumento de 32 puntos porcentuales o más (gráfico IV).

5. Cabe señalar que 37 de las 62 entidades informantes (59% de todas las entidades que presentaron informes) reunían o superaban los requisitos para el indicador de las políticas de género en 2014, un aumento con respecto al 48% registrado en 2013. Otras nueve entidades se han comprometido a elaborar políticas en 2015. Por lo tanto, para fines de 2015, casi el 75% de las entidades de las Naciones Unidas tendrán políticas en ese sentido, lo que es importante teniendo en cuenta que las políticas de género constituyen un motor fundamental del cambio institucional. El desempeño de las entidades con políticas de género es mejor que el de las que carecen de esas políticas: las 38 entidades que reúnen o superan los requisitos correspondientes al indicador de políticas de género reúnen o superan en promedio los requisitos para 10 de los 15 indicadores, en comparación con las entidades sin indicadores para las políticas de género, que reúnen o superan los requisitos para un promedio de 5 indicadores.

6. En cambio, entre 2012 y 2014, el desempeño relativamente más débil en las esferas de la evaluación de la capacidad y el desarrollo, la asignación financiera y el seguimiento y la estructura de género y la paridad reforzaron la necesidad de una aplicación más intensificada y dejaron también en claro que sin el compromiso persistente del personal directivo superior no era probable que se satisficieran las normas para 2017. En particular, el 61% de las entidades, 10% más que en 2012, dijeron que el personal directivo superior era uno de los principales impulsores del logro de resultados positivos.

7. En términos cualitativos, la información presentada en el Plan de Acción mejoró constantemente<sup>2</sup>. En 2014, aproximadamente el 66% de los planes de acción correctivos se calificaron como satisfactorios o más que satisfactorios, en comparación con el 62% en 2013. El servicio de asistencia a los usuarios de ONU-Mujeres examinó todos los informes para verificar la calidad y la exactitud de las calificaciones<sup>3</sup> y sugirió revisiones para el 47% de los informes, una disminución de casi 20 puntos porcentuales en comparación con 2013, que indica una mejor comprensión de las normas y requisitos del Plan de Acción. Además, el 80% de las recomendaciones del servicio de asistencia a los usuarios dieron por resultado las correspondientes revisiones.

---

<sup>2</sup> En 2014, se mejoró el sistema de presentación de informes en línea para exigir que se fundamentara con pruebas cada uno de los subcomponentes de los indicadores que incluyen múltiples partes.

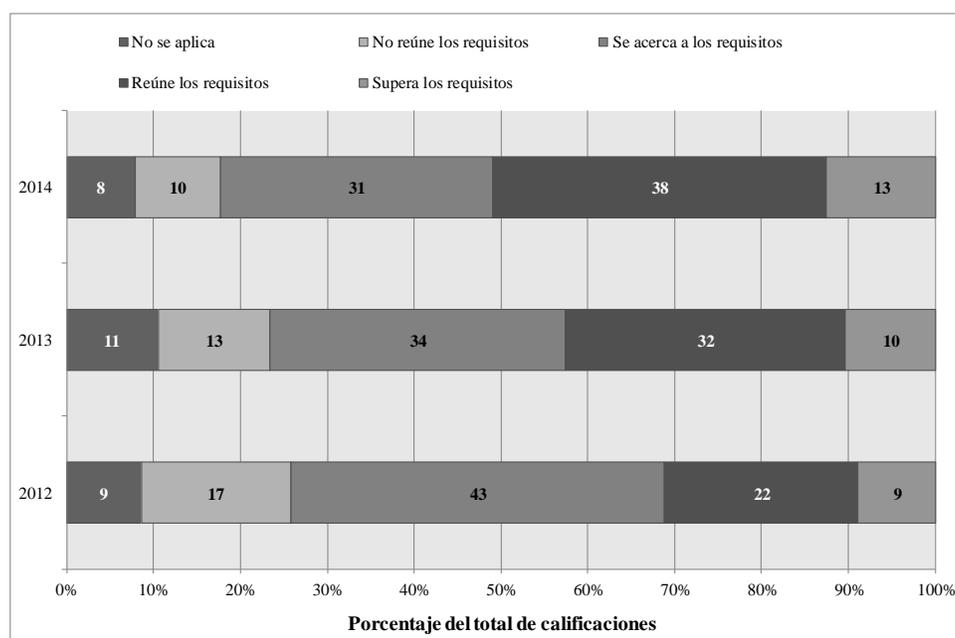
<sup>3</sup> El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas llevó a cabo un análisis separado de la evaluación del desempeño del indicador 5 con respecto al género.

## A. Análisis comparativo del desempeño global del sistema de las Naciones Unidas, por año

8. Para asegurar la comparabilidad, en el presente informe se presentan los resultados por año, indicador del desempeño, tipo de entidad<sup>4</sup> y puntos fuertes y mejoras.

Gráfico I

### Análisis comparativo de las calificaciones generales para el sistema de las Naciones Unidas, por año



*Nota:* Los porcentajes que se reflejan en el gráfico I se basan en todas las calificaciones comunicadas, incluidas las de “no se aplica”.

9. En general, entre 2012 y 2014, el desempeño a nivel de todo el sistema mejoró constantemente, y pasó así de las categorías de no reúne y se acerca a reúne y supera (gráfico I). En 2014, el 51% de las calificaciones para el sistema de las Naciones Unidas estaban en las categorías de reúne o supera, un aumento de 9 puntos porcentuales desde 2013 y de 20 puntos porcentuales desde 2012, lo que representa un crecimiento medio anual de 10 puntos porcentuales. La categoría de reúne los requisitos es la que registró el mayor aumento porcentual, de 22% en 2012 a 38% en 2014. La categoría de supera los requisitos registró un aumento de tres puntos porcentuales con respecto a 2013, el triple del aumento entre 2012 y 2013. Sin embargo, pesar de estos logros, las entidades obtuvieron la calificación de supera los requisitos en pocos casos (13%).

<sup>4</sup> De manera similar a lo que se hizo en 2012 y 2013, las entidades se agruparon en cuatro categorías sobre la base de división organizativa estándar de las Naciones Unidas: fondos y programas, Secretaría, entidades especializadas y entidades técnicas.

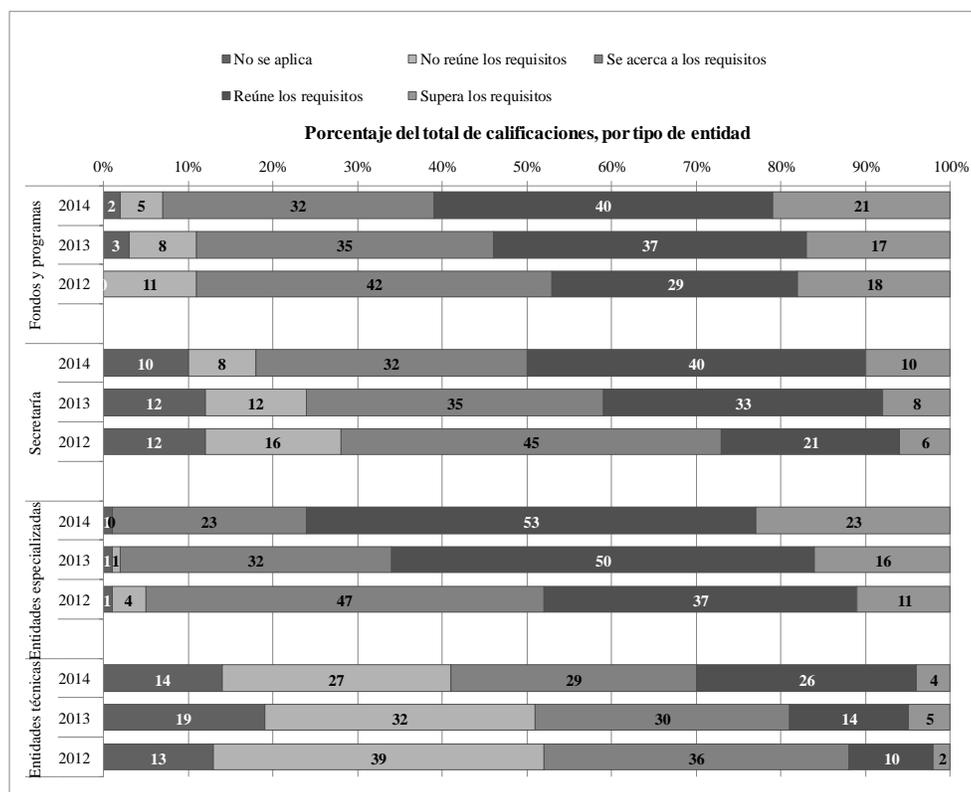
## B. Análisis comparativo por tipo de entidad

10. Como se muestra en el gráfico II, todos los tipos de entidades registraron una mejora desde 2013, pasando progresivamente de las categorías de se acerca a los requisitos y no reúne los requisitos a las categorías de reúne y supera los requisitos.

11. Las entidades especializadas continúan obteniendo mejores resultados que otros tipos de entidad; el 76% de sus calificaciones estaba en las categorías de reúne o supera los requisitos, por lo menos 15 puntos porcentuales por encima de otros tipos de entidad, equivalente a un aumento de 28 puntos porcentuales desde 2012. También registraron el mayor aumento (10 puntos porcentuales) en las categorías de reúne y supera desde 2013. En 2014, todas las entidades especializadas reunían o superaban los requisitos para seis indicadores de desempeño, el doble de los indicadores de reúne o supera que en 2013: evaluación de la capacidad, coherencia, gestión del desempeño con perspectiva de género, supervisión y presentación de informes, examen de los programas y planificación estratégica. Dadas estas tendencias, las entidades especializadas están en camino de satisfacer los requisitos del Plan de Acción para 2017.

12. Los fondos y programas, con un total de 61% en las categorías de reúne y supera los requisitos en 2014, también registraron aumentos constantes de 7 puntos porcentuales desde 2013 y de 14 puntos porcentuales desde 2012. Además, todos los fondos y programas han reunido o superado los requisitos para el indicador de coherencia.

Gráfico II  
Análisis comparativo de las calificaciones, por año y tipo de entidad



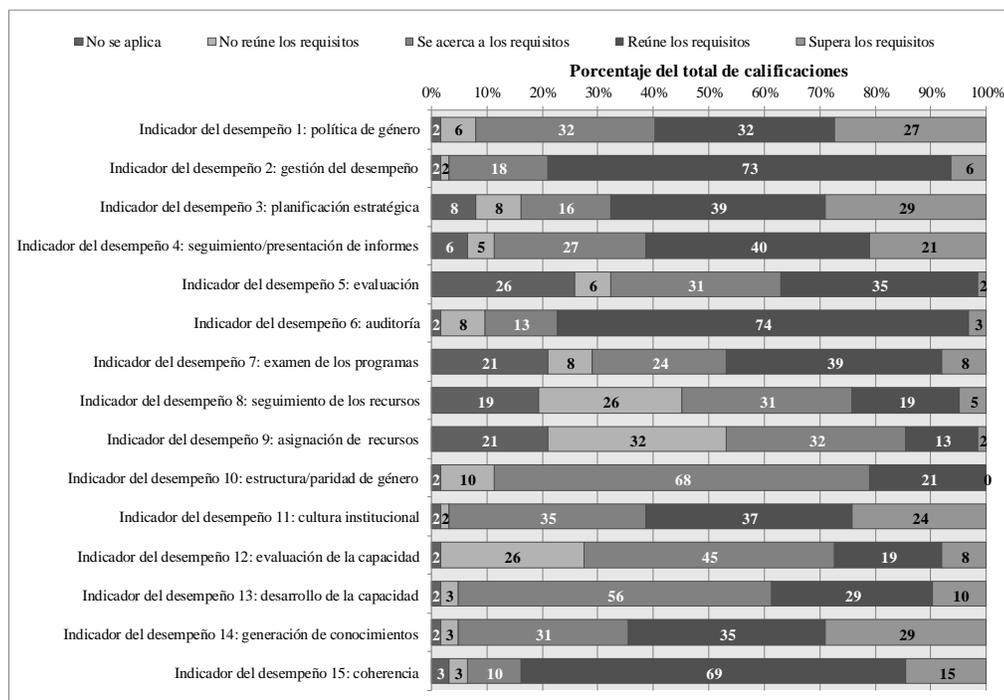
13. La Secretaría también ha hecho avances similares desde 2012, y actualmente comunica que el 50% de todas las calificaciones son de “reúne” o “supera”, frente al 27% en 2012. La categoría de reúne los requisitos es la que registró el mayor aumento porcentual, de 21% en 2012 a 40% en 2014. Si bien las calificaciones de la Secretaría de supera los requisitos aumentaron 4 puntos porcentuales entre 2012 y 2014, su porcentaje de esas calificaciones está como mínimo 10 puntos porcentuales por debajo del correspondiente a las entidades especializadas y a los fondos y programas. Al igual que los fondos y programas, todas las entidades de la Secretaría han reunido o superado los requisitos correspondientes a un indicador, las auditorías con perspectiva de género.

14. Las entidades con orientación técnica fueron las que registraron el peor desempeño entre todas las entidades. Por tercer año consecutivo, las calificaciones de reúne y supera los requisitos representaban el 30% o menos de todas las calificaciones. Además, como grupo, las entidades técnicas no han reunido los requisitos de ninguno de los indicadores del desempeño. Sin embargo, a lo largo del período de tres años, registraron un aumento constante en la tasa de mejora, con un aumento de 7 puntos porcentuales en las categorías de reúne y supera los requisitos entre 2012 y 2013 y de 11 puntos porcentuales entre 2013 y 2014.

### **C. Análisis comparativo, por indicador de desempeño (PI): puntos fuertes y aspectos que podrían mejorarse**

15. Cuando se desglosan por indicadores del desempeño, los progresos parecen más desiguales. En el gráfico III figura un desglose de todas las calificaciones correspondientes a 2014 de todas las entidades, por indicador del desempeño. En el gráfico IV se presenta una comparación de las calificaciones de reúne y supera los requisitos, por indicador, para los tres años en que se han presentado informes, clasificados en orden descendente con arreglo a su desempeño en 2014.

**Gráfico III**  
**Análisis de las calificaciones del sistema de las Naciones Unidas en 2014,**  
**por indicador del desempeño**



16. En el gráfico III se observa que por lo menos el 50% de las calificaciones correspondientes a 8 de los 15 indicadores del desempeño recibieron una calificación de reúne o supera en 2014. Para el seguimiento de los recursos, la asignación de recursos y la evaluación de la capacidad, el 25% o más de las entidades recibieron una calificación de no reúne los requisitos, lo que indica que si bien las entidades consideran que el indicador es pertinente para su labor, se necesita una atención más coherente y concentrada. Por otro lado, las calificaciones de “no se aplica” para la evaluación, el seguimiento de los recursos, la asignación de recursos y el examen de los programas llegaron al 19% o más, más del doble del promedio de 8% para “no se aplica” en 2014.

### Puntos fuertes

17. En el gráfico IV se muestra que en el tercer año de aplicación del Plan de Acción, el sistema de las Naciones Unidas en su totalidad registró progresos en 14 de los 15 indicadores del desempeño. Como excepción, el indicador del desempeño en materia de coherencia experimentó un retroceso, principalmente debido a la aplicación más estricta de los requisitos de presentación de informes. Sin embargo, a pesar de esta excepción, el indicador de coherencia ha registrado el mejor desempeño entre los 15 indicadores del Plan de Acción desde 2012 y el desempeño a nivel de todo el sistema sigue siendo el más alto en esta área.

18. En 2014, para el indicador de coherencia, el 89% de las entidades estaban en las categorías de reúne o supera los requisitos. Después de la coherencia, la gestión

del desempeño con perspectiva de género y la auditoría con perspectiva de género registraron el mayor nivel de cumplimiento, con el 75% o más de todas las calificaciones en las categorías de reúne o supera.

19. Para el indicador de gestión del desempeño con perspectiva de género, el 81% de las entidades estaban en las categorías de reúne o supera los requisitos, en comparación con el 75% en 2013 y el 59% en 2012. Los considerables aumentos entre 2012 y 2013 con respecto a este indicador se debieron al cumplimiento en la Secretaría en su totalidad, y esto se mantuvo durante el período de presentación de informes más reciente.

20. Los indicadores correspondientes a la planificación estratégica, la supervisión y la presentación de informes, el desarrollo de la capacidad, la generación de conocimientos y la comunicación, y las políticas de género registraron los mayores aumentos en el desempeño desde 2013; aumentaron entre 11 y 16 puntos porcentuales en las categorías de reúne y supera<sup>5</sup>.

21. El indicador de planificación estratégica fue el que más progresó desde 2013, con un aumento de 16 puntos porcentuales en las categorías de reúne o supera. El 74% de las entidades cumplen o superan actualmente los requisitos. Esto significa que casi las tres cuartas partes de las entidades de las Naciones Unidas incluyen más de una exposición y un indicador de resultados relativos a la igualdad entre los géneros en sus documentos de planificación estratégica, lo que mejora considerablemente la rendición de cuentas. También mejoraron considerablemente los indicadores correspondientes a la supervisión y presentación de informes, en los que las entidades deben informar acerca de los resultados en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer en relación con sus documentos básicos de planificación estratégica a fin de satisfacer los requisitos para este indicador.

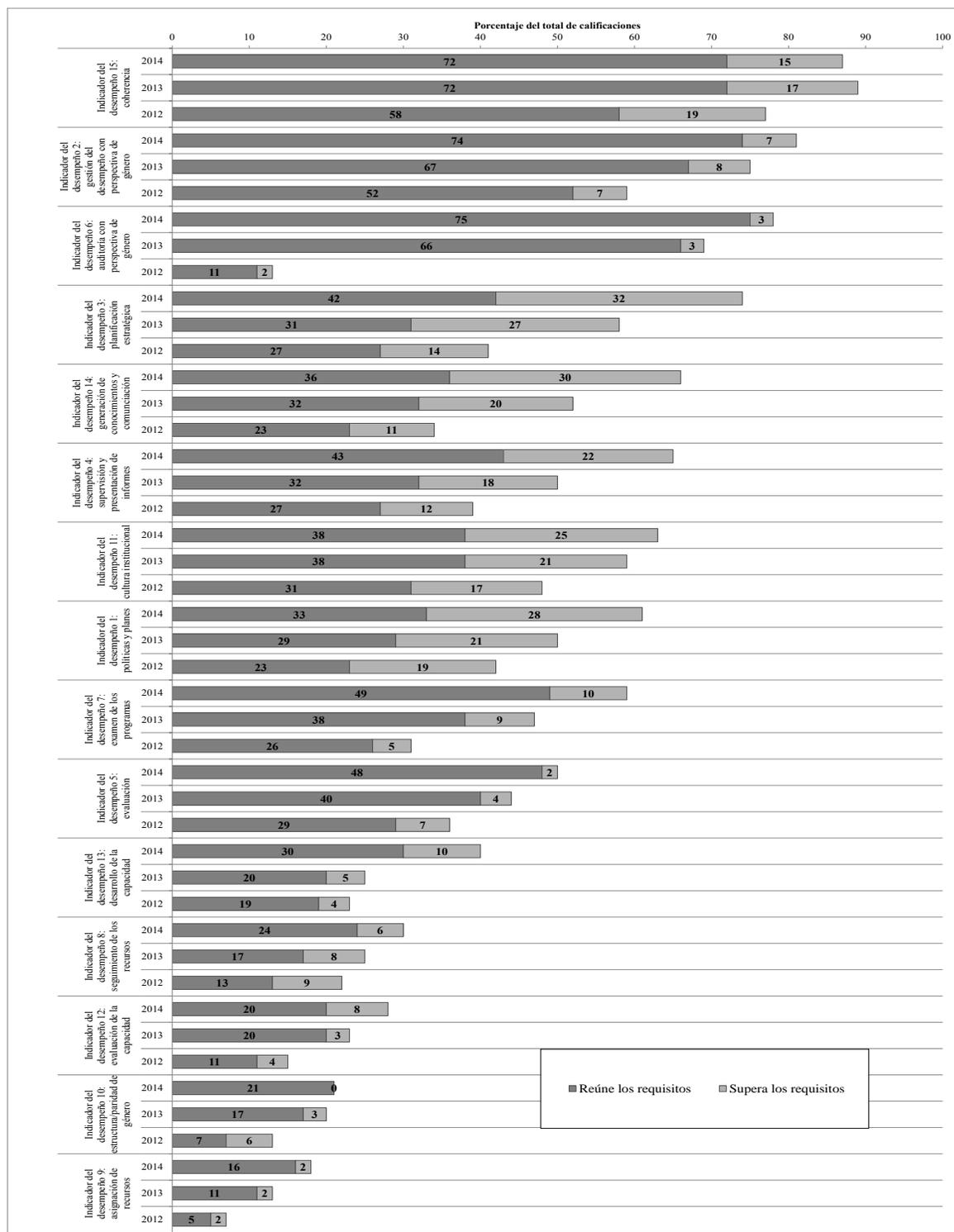
22. En el indicador de desarrollo de la capacidad también se lograron progresos importantes. En 2014, el 40% de las entidades reunían o superaban los requisitos en ese ámbito, lo que representa un aumento de 15 puntos porcentuales con respecto a 2013. Además, 19 entidades se han comprometido a aplicar en 2015 el curso en línea titulado “I Know Gender”, elaborado por ONU-Mujeres para personas no especializadas en cuestiones de género, sentando así las bases para que el personal en todo el sistema de las Naciones Unidas esté mejor preparado para cumplir los mandatos sobre la incorporación de la perspectiva de género.

---

<sup>5</sup> A fin de presentar los puntos fuertes y los aspectos que cabría mejorar con más precisión, en el Gráfico IV se calcularon los porcentajes omitiendo las calificaciones “no se aplica”. Los porcentajes correspondientes a reúne y supera serán así ligeramente diferentes de los que se presentan en el Gráfico I, que se basa en todas las calificaciones, incluidas las de “no se aplica”.

Gráfico IV

**Análisis comparativo de las calificaciones de reúne o supera los requisitos, por indicador, en los tres años en que se han presentado informes, en orden descendente con arreglo al desempeño en 2014**



23. El indicador de generación de conocimientos y comunicación registró un aumento de 14 puntos porcentuales entre 2013 y 2014 en las categorías de reúne o supera los requisitos, hasta llegar al 66% en 2014. Estos logros reflejan los esfuerzos de varias entidades por documentar y compartir de manera más sistemática los conocimientos sobre la igualdad entre los géneros, incluso a través de nuevos informes, la creación y la promoción de sitios web y páginas especializadas, las campañas en los medios de comunicación sociales y numerosas actividades de promoción y sensibilización. Además, aumentó el número de entidades que incluyen oficialmente la igualdad entre los géneros como uno de los componentes de sus planes de comunicación.

#### **Aspectos que cabría mejorar**

24. En 2014, el peor desempeño en el sistema de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción siguió correspondiendo a la asignación de recursos, la estructura para las cuestiones de género y la paridad, la evaluación de la capacidad y el seguimiento de los recursos, en que el 30% o menos de las entidades cumplieron o superaron los requisitos. Ninguna entidad superó los requisitos en el ámbito de la estructura para las cuestiones de género y la paridad.

25. La asignación de recursos tuvo el desempeño más deficiente en los tres años consecutivos en que se presentaron informes entre todos los indicadores del Plan de Acción, pese a pequeñas mejoras entre 2013 y 2014, cuando el indicador aumentó en 5 puntos porcentuales, de 13% a 18%, en categorías de reúne y supera. Además, los planes de acción correctivos para este indicador no son prometedores en lo que hace a mejorar el desempeño para 2017 y requieren en consecuencia atención urgente en apoyo del desempeño.

26. La estructura para las cuestiones de género y la paridad sigue siendo un área particularmente débil en todo el sistema de las Naciones Unidas, ya que solo el 21% de las calificaciones están en las categorías de reúne o supera y el ritmo de progreso en ese ámbito es muy lento; solo un aumento de 1 punto porcentual en las entidades que reúnen o superan los requisitos entre 2013 y 2014. Este indicador del desempeño abarca tres subindicadores:

a) Con respecto a los sistemas de coordinadores de las cuestiones de género, a pesar de que el 92% de las entidades tienen un coordinador de cuestiones de género o su equivalente, solo el 61% son de categoría P-4 y categorías superiores, pese a las reiteradas exhortaciones de la Asamblea General en sus resoluciones en que se insta a que los coordinadores de cuestiones de género se designen a un nivel suficientemente alto y disfruten de pleno acceso a los administradores de nivel superior. Además, solo el 66% de los coordinadores de cuestiones de género tienen un mandato escrito y solo el 47% dedican el 20% o más de su tiempo a funciones relacionadas con la igualdad de género.

b) En lo que respecta a la igualdad de representación de la mujer en todos los niveles, los progresos siguen siendo lentos. Haciéndose eco de los resultados en 2013, el 77% de las entidades informaron de que no habían logrado la igualdad de representación de la mujer en la categoría P-4 y categorías superiores. Estos resultados ponen de manifiesto un desafío constante a que hace frente el sistema de las Naciones Unidas para contrarrestar la relación inversa existente entre los puestos de nivel superior y la representación de la mujer.

c) En cuanto a la dotación adecuada de recursos, solo el 23% de las entidades comunicaron que tenían una dependencia de género o su equivalente dotada de los recursos necesarios, lo que pone de relieve un problema particular. A pesar de los progresos logrados, es probable que la insuficiencia persistente de recursos humanos y financieros ponga en peligro el ritmo de los progresos, especialmente en las áreas que plantean los problemas más arraigados.

27. Con respecto a la evaluación de la capacidad, el desempeño a nivel de todo el sistema sigue siendo relativamente pobre, aunque mejoró ligeramente en 2014: solo el 28% de las entidades cumplen o superan las calificaciones, en comparación con el 23% en 2013. Sin embargo, podrían lograrse progresos considerables con la aplicación sistemática y la adaptación del instrumento de evaluación de la capacidad desarrollado por el Centro de Formación de ONU-Mujeres en todo el sistema.

28. Por último, el seguimiento de los recursos registró avances limitados, con un aumento de 25% a 30% entre 2013 y 2014 en las categorías de reúne y supera los requisitos. Sin embargo, un hecho alentador es que las medidas correctivas para el seguimiento de los recursos parecen adecuadas. Por ejemplo, 18 entidades están tratando actualmente de realizar un seguimiento de los recursos, de las cuales 8 prevén adoptar un sistema de indicadores de género. Además, 9 de 33 departamentos de la Secretaría señalaron que el seguimiento de los recursos destinados a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer debía llevarse a cabo al nivel central mediante una plataforma común. Por lo tanto, de las 12 entidades que calificaron este indicador como “no se aplica”, 10 son departamentos de la Secretaría. Una mejor comprensión de los recursos que se destinan a la igualdad entre los géneros puede ayudar posteriormente a las entidades a establecer y cumplir parámetros financieros más realistas, ayudando así a mejorar el desempeño en todos los ámbitos.

#### **D. Planes de acción correctivos**

29. Los planes de acción correctivos, expresados en términos de plazos, responsabilidad para el seguimiento y recursos necesarios para lograr progresos, delinean las medidas que las entidades prevén adoptar para mejorar el desempeño de cada indicador específico.

30. En vista del plazo de 2017 para reunir o superar los requisitos para todos los indicadores del Plan de Acción, el número de actividades individuales encaminadas a mejorar el desempeño delineadas por todas las entidades aumentó de 91 en 2013 a 170 en 2014. Igual que en 2012 y 2013, la evaluación de la capacidad, el desarrollo de la capacidad, el seguimiento de los recursos y las políticas eran las áreas más seleccionadas para la intensificación de las actividades por las entidades. Con respecto a la responsabilidad para el seguimiento, en el 79% de los casos en que se presentó información se designaba un funcionario que no era el coordinador o la dependencia de las cuestiones de género como responsable de las medidas de seguimiento, lo que indica una ampliación de la red de participación y la responsabilidad para la incorporación de la perspectiva de género en el seno de las entidades.

31. Las entidades identificaron los recursos necesarios para seguir mejorando su desempeño. Estimaron que se necesitarían aproximadamente 18 millones de dólares, una suma no especialmente importante teniendo en cuenta el número de entidades

participantes en el Plan de Acción. En 2014, al igual que en 2013, la mayor proporción de los recursos necesarios (22%) se destinó al área de la estructura de género y la paridad. La auditoría con perspectiva de género (16%), y la política y la planificación (11%) ocuparon los lugares segundo y tercero, respectivamente, en la proporción de los recursos necesarios.

## **E. Experiencia adquirida y próximos pasos**

32. Las lecciones extraídas en tres años de aplicación del Plan de Acción son las siguientes:

a) La coordinación sostenida de ONU-Mujeres impulsa el progreso y la participación efectiva, a la vez que promueve la creación de capacidad, la comunicación y la creación de las redes necesarias para la aplicación del Plan de Acción;

b) El éxito se basa en gran medida en la dedicación del personal directivo superior a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer y al compromiso constante y el mensaje claro del personal directivo superior para establecer la pauta en la cúpula;

c) Los recursos humanos y financieros suficientes para prestar apoyo a las dependencias y centros de coordinación sobre cuestiones de género dentro de las entidades y entre ellas, junto con las capacidades suficientes para la labor de incorporación de la perspectiva de género, son fundamentales para el progreso en los indicadores del desempeño del Plan de Acción. En 2014, el 24% de las entidades dijeron que la falta de recursos suficientes para lograr la igualdad entre los géneros era uno de los mayores impedimentos para el progreso de su entidad en el ámbito de la igualdad entre los géneros. Cuando las actividades de fomento de la capacidad continúan en forma sostenida, es posible mantener eficazmente la labor en materia de igualdad de género;

d) La elaboración y actualización de políticas de género guarda relación directa e impulsa eficazmente el progreso en la incorporación de la perspectiva de género;

e) El análisis reforzado y sin ambigüedades de las cuestiones de género en los documentos de planificación estratégica sirve de base para la sostenibilidad a largo plazo;

f) La creación de redes más amplias para la promoción de la incorporación de la perspectiva de género dentro y entre las entidades es esencial no solo para la descentralización de la responsabilidad respecto de la igualdad entre los géneros, sino también para asegurar la sostenibilidad de los resultados a largo plazo;

g) Una comprensión común de las normas y los requisitos para la incorporación de la perspectiva de género y la publicación de los resultados sobre la situación de la aplicación en un marco común pueden dar lugar a una competencia saludable y revigorizar las iniciativas encaminadas a promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en todo el sistema de las Naciones Unidas;

h) El apoyo firme y explícito de la iniciativa del Plan de Acción por los órganos intergubernamentales refuerza significativamente la participación y el cumplimiento del marco.

33. Entre los próximos pasos sugeridos para intensificar los esfuerzos tendientes a asegurar que el sistema de las Naciones Unidas cumpla todos los requisitos para 2017 están los siguientes:

a) El desarrollo continuo de políticas, estrategias y plataformas alineadas con el Plan de Acción para abarcar todas las entidades, así como la adopción de enfoques comunes para la aplicación de algunos indicadores del Plan de Acción (es decir, un sistema central para el seguimiento de los recursos) son necesarios para mejorar el desempeño de las entidades pequeñas y técnicas y del departamento y las oficinas de la Secretaría;

b) Inversiones financieras y de personal considerables para promover la igualdad de representación de la mujer, especialmente la aplicación de medidas especiales de carácter temporal con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el fortalecimiento del equilibrio entre el trabajo y la vida, la movilidad y las políticas de facilitación, y la rendición de cuentas de los funcionarios administrativos de nivel superior de los departamentos para alcanzar los objetivos de paridad entre los géneros;

c) El desarrollo intensificado y coordinado de los sistemas de indicadores de género para el desarrollo de la capacidad de las entidades y de todo el sistema, un servicio de asistencia a los usuarios, la elaboración de materiales de capacitación, las consultas constantes a través de la Red de Finanzas y Presupuesto del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y los esfuerzos sistemáticos junto con la Secretaría para incorporar mecanismos de seguimiento en las plataformas comunes, como la planificación de los recursos institucionales, Umoja;

d) La organización continua de cursos introductorios obligatorios sobre igualdad de género para todo el personal y la aplicación intensificada de los instrumentos de evaluación de la capacidad en cuestiones de género;

e) Un mayor intercambio de conocimientos relativos a todos los indicadores del Plan de Acción mediante, entre otras cosas, un portal de conocimientos que albergue documentos de apoyo, buenas prácticas y documentos de orientación y fomento de la capacidad para cada uno de los indicadores del Plan de Acción;

f) Aumento de la atención prestada al examen entre pares, que funciona como ejercicio de rendición de cuentas y aprendizaje.

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

34. Este año se conmemora el vigésimo aniversario de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Se llevaron a cabo exámenes amplios de la aplicación de los dos documentos a nivel nacional y regional. Se presentó a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 59º período de sesiones un informe global sobre el examen que mostró que, si bien han aumentado las oportunidades para las mujeres y las niñas en algunas partes del mundo, el progreso ha sido inaceptablemente lento y las mujeres y las niñas más marginadas están quedando rezagadas (E/CN.6/2015/3).

35. Las conclusiones del examen constituyen una valiosa fuente de información y orientación para la definición del marco de desarrollo que orientará la agenda internacional durante los próximos 15 años. Este proceso de examen ha proporcionado orientación a las entidades del sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus fondos y programas, para que contribuyan con arreglo a su mandato a la plena aplicación de los objetivos estratégicos de las 12 esferas de especial preocupación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Ha brindado también al sistema de las Naciones Unidas la oportunidad de revigorar la voluntad política y reiterar el compromiso, fortalecer la base de conocimientos e información, aumentar la movilización social y de recursos y revitalizar el compromiso y la solidaridad pública en torno a la igualdad de género y los derechos de la mujer. En este sentido, la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros y el Comité de Alto Nivel sobre Programas coordinaron una declaración conjunta de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en la cual los Jefes Ejecutivos se comprometieron a incorporar sistemáticamente la perspectiva de género, la inversión, los resultados y la rendición de cuentas.

36. En los resultados del 59° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, los Estados Miembros se comprometieron en una declaración política a adoptar nuevas medidas concretas para garantizar la aplicación efectiva y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, a fin de lograr resultados concretos en pro de la plena realización de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para el año 2030 (véase E/2015/27-E/CN.6/2015/10, cap. I, secc. C). Las estrategias para la consecución de ese objetivo incluyen el fortalecimiento y el aumento del apoyo a los mecanismos institucionales, la transformación de las pautas discriminatorias y los estereotipos de género, el aumento significativo de la inversión en la igualdad entre los géneros, el fortalecimiento de la rendición de cuentas respecto de la aplicación de los compromisos existentes y el aumento de la creación de capacidad, la recopilación de datos, la vigilancia y la evaluación.

37. El proceso de examen coincide con la elaboración de la agenda para el desarrollo después de 2015 y los objetivos de desarrollo sostenible. Los Estados Miembros han insistido firmemente en que la agenda esté sólidamente anclada en los principios de derechos humanos de universalidad, igualdad y no discriminación, participación e inclusión, y rendición de cuentas. El informe del Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (A/68/970 y Corr.1), que la Asamblea General confirmó en su resolución 68/309 como base principal para las negociaciones de la agenda para el desarrollo después de 2015 y los objetivos de desarrollo sostenible, incluía la recomendación de un objetivo claro, amplio y transformador de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Hay además objetivos intersectoriales de igualdad entre los géneros que forman parte de otros objetivos de desarrollo sostenible propuestos y de los recursos para su aplicación. Los objetivos de desarrollo sostenible en su forma definitiva requerirán que las entidades de las Naciones Unidas presten apoyo a los Estados Miembros para que vigilen y examinen el proceso de aplicación y aseguren que haya mecanismos de rendición de cuentas para alcanzar las metas.

38. Hay otros hitos que configuran también la orientación futura del sistema de las Naciones Unidas, entre ellos el 15° aniversario de la aprobación de la resolución

1325 del Consejo de Seguridad (2000), el 21° período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, y la Tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Financiación para el Desarrollo. Todos estos procesos e hitos ofrecen una oportunidad para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género y garantizar que la igualdad entre los géneros, los derechos humanos de la mujer y el empoderamiento de la mujer ocupen un lugar destacado en el apoyo del sistema de las Naciones Unidas al desarrollo, los derechos humanos y la paz y la seguridad.

39. En la sección siguiente, que se basa en el examen de los informes anuales disponibles de los coordinadores residentes para 2014, los informes anuales de las oficinas y los equipos en los países de ONU-Mujeres para 2014 y otras fuentes de información secundarias, se hace especial hincapié en la evaluación de los progresos realizados en la incorporación de la perspectiva de género a nivel de los países, en particular a través del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

#### **A. Alineación en todos los sectores de los programas de igualdad entre los géneros con las prioridades nacionales en todas las leyes, las políticas y los programas**

40. La mejor integración, coherencia y coordinación de las aportaciones sobre el desarrollo internacional y su armonización con los marcos de los gobiernos nacionales han figurado durante mucho tiempo entre las preocupaciones de la comunidad de desarrollo. Los principios de un enfoque programático se aplican a la integración de la perspectiva de género en las respuestas de los países. En el caso de los enfoques que integran el género en el marco de los programas para el desarrollo, se necesitan medidas adicionales centradas en los derechos de la mujer o los grupos marginados de mujeres y hombres para lograr un verdadero empoderamiento.

41. Una lección fundamental que se pone de relieve en los informes anuales de los coordinadores residentes para 2014 es que es posible lograr la armonización con las prioridades nacionales mediante la creación de asociaciones estratégicas con participantes clave para la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de la mujer. En 2014, la oficina de ONU-Mujeres en Egipto, en asociación con la Coalición para después de 2015 y varias organizaciones no gubernamentales, organizó una delegación de diez mujeres de la región árabe para informar a los dirigentes internacionales, los gobiernos, los círculos académicos, los donantes y los medios de comunicación sobre los éxitos y las lecciones extraídas en la aplicación de las normas internacionales fundamentales, las formas de influir en las políticas y el aumento de la conciencia de las prioridades nacionales.

42. En Sudáfrica, el equipo para el país de las Naciones Unidas prestó apoyo a una cumbre nacional sobre el género a fin de proporcionar una plataforma para el debate crítico sobre la consecución de la igualdad entre los géneros en oportunidad de la celebración de 20 años de democracia. Además de asegurar la coordinación en el sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los géneros, la cumbre sirvió como un recurso importante para el país al ofrecer un análisis crítico de la situación de la igualdad entre los géneros haciendo un balance de los logros en materia de igualdad de género y evaluando críticamente las persistentes deficiencias y lagunas.

43. El debate sobre los objetivos de desarrollo sostenible ha figurado en primer plano en la labor del equipo de las Naciones Unidas en el país con los encargados de la formulación de políticas y la sociedad civil. En los informes anuales de los coordinadores residentes se puso de relieve el papel desempeñado por los equipos de las Naciones Unidas en los países para facilitar el diálogo sobre las consultas y las asociaciones para después de 2015, en particular con las organizaciones de la sociedad civil, los movimientos femeninos y sociales, los medios de comunicación y los representantes del sector privado. Por ejemplo, la oficina de ONU-Mujeres en Indonesia prestó asistencia técnica al Gobierno en la elaboración del informe del país para el examen al cabo de 20 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y facilitó la participación del Gobierno y de las ONG en la conferencia regional. ONU-Mujeres desempeñó un papel fundamental en las negociaciones con el Gobierno y la facilitación de las actividades de organizaciones de la sociedad civil de promoción de la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

## **B. Mecanismos de coordinación a nivel de los países**

44. Los mecanismos interinstitucionales a nivel de los países desempeñan un papel clave para asegurar la coherencia y las posiciones y acciones conjuntas sobre la igualdad entre los géneros de las Naciones Unidas.

45. Los procedimientos operativos estándar para la segunda generación de países de la iniciativa “Unidos en la acción” están firmemente basados en los valores, las normas y los principios compartidos del sistema de las Naciones Unidas, y en la obtención de resultados comunes, en particular sobre las cuestiones intersectoriales como los derechos humanos y la igualdad entre los géneros. Los equipos de las Naciones Unidas en los países tienen la oportunidad de utilizar el mecanismo de coordinación en el marco de los procedimientos operativos estándar, como los grupos para el logro de resultados conjuntos, para mejorar la coherencia y la incorporación de la perspectiva de género en el Programa Único del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

46. En los informes de los coordinadores residentes para 2014 se destacaban las iniciativas de programación conjunta en diferentes esferas temáticas con el fin de promover el análisis explícito y la orientación de la programación en los términos de referencia, la contribución continua de expertos dedicados a las cuestiones de género, la inversión de recursos considerables en programas dedicados a las cuestiones de género y los programas que integran cuestiones de género en una amplia gama de países, y los mecanismos de rendición de cuentas para asegurar que se apliquen las directrices sobre la inclusión de las cuestiones de género. Por ejemplo, en México, ONU-Mujeres llevó a cabo varias iniciativas interinstitucionales bilaterales de promoción conjunta en las principales esferas prioritarias. En particular, ONU-Mujeres trabajó conjuntamente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) para encarar la situación de los defensores de los derechos de la mujer y de la mujer indígena y supervisar el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para promover el reconocimiento del trabajo doméstico y la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Núm. 189); con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en relación con la

reducción del embarazo en la adolescencia; y con el UNFPA y el ACNUDH para promover la incorporación de los derechos reproductivos en las reformas legislativas. ONU-Mujeres también coordina el Grupo Interinstitucional sobre las Cuestiones de Género, integrado oficialmente por 15 organismos.

47. Además, las campañas mundiales de promoción, como “Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres”, han estimulado una mayor participación de otras entidades de las Naciones Unidas, incluidos los equipos de las Naciones Unidas en los países, para fortalecer la coherencia, la coordinación y la promoción en todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas y en los países.

48. Los grupos temáticos sobre el género agrupan 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. En 2014, en los informes de los representantes residentes en los países se reconoció el papel de los grupos temáticos sobre el género en la prestación de apoyo técnico para la incorporación de los principios de programación, como la igualdad entre los géneros, y la alineación con las prioridades nacionales en ese ámbito; la supervisión de los avances hacia la incorporación de la perspectiva de género en los planes de trabajo integrados anuales y los resultados del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo; el fomento de la creación de capacidad de las instituciones del gobierno en relación con las prioridades nacionales en materia de igualdad entre los géneros; y la promoción de la inclusión de las redes de igualdad entre los géneros en la planificación y la ejecución de los programas.

49. Por ejemplo, en la ex República Yugoslava de Macedonia las Naciones Unidas, por intermedio de su grupo de derechos humanos y cuestiones de género, apoyan en forma conjunta al Gobierno en la elaboración de un plan de acción para abordar las recomendaciones formuladas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en sus observaciones finales sobre los informes periódicos combinados quinto y sexto del país (CEDAW/C/MKD/CO/4-5). Este esfuerzo llevó a que las recomendaciones fueran examinadas por representantes del grupo asesor intersectorial del Gobierno sobre la igualdad entre los géneros. Además, sobre la base de las aportaciones de todos los ministerios pertinentes, el primer plan de acción del Gobierno en respuesta a las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se elaboró, se examinó en una audiencia pública organizada por una comisión parlamentaria para la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer y se prevé que sea aprobado por el Gobierno a principios de 2015. En México, un grupo temático sobre el género está llevando a cabo una encuesta de autoevaluación para todos los funcionarios de las Naciones Unidas que trabajan en el país, como medio de establecer una línea de base clara de los conocimientos generales y la capacidad del personal en el país, con el fin de orientar los esfuerzos de fomento de la capacidad que deberá realizar el grupo temático e informar al equipo de las Naciones Unidas en el país sobre la situación en ese ámbito.

50. A través de su presencia en los países donde se ha puesto en marcha la iniciativa “Unidos en la acción”, ONU-Mujeres promueve la rendición de cuentas y la promoción estratégica y transmite un mensaje unívoco sobre las cuestiones de igualdad de género en los equipos de las Naciones Unidas en los países. En Nepal, por ejemplo, ONU-Mujeres ha sido capaz de aprovechar su compromiso constante

con la programación conjunta para responder mejor a los cambios en los recursos financieros disponibles. La nueva política del país sobre la cooperación para el desarrollo, adoptada en junio de 2014, introdujo muchos cambios en la financiación de la cooperación para el desarrollo. ONU-Mujeres ha invertido tiempo y recursos para mejorar las competencias del personal relativas a la gestión basada en los resultados y los elementos esenciales de los programas. El personal directivo superior a menudo ha intervenido para dirigir los debates y las negociaciones del programa conjunto. ONU-Mujeres también ha aprovechado sistemáticamente el poder de convocatoria del coordinador residente para promover iniciativas conjuntas.

51. En el sector humanitario también se ha procurado incorporar la perspectiva de género a través de programas interinstitucionales de respuesta coordinada en varios países afectados por la crisis. En octubre, el equipo de las Naciones Unidas en Sierra Leona puso en marcha una estrategia para incorporar la perspectiva de género en las respuestas al Ébola. De igual modo, el equipo de las Naciones Unidas en Liberia ha aprobado una estrategia del mismo tipo, en la que se pide que las mujeres participen en la respuesta al Ébola, que mejoren la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo, y que se restablezca la confianza en los servicios de salud pública.

52. Durante el período sobre el que se informa, el Comité Permanente entre Organismos, por conducto de su grupo de referencia sobre las cuestiones de género en la asistencia humanitaria, publicó alertas de género ante las crisis incipientes en el Iraq, Sudán del Sur, la República Centroafricana y los países afectados por el Ébola. Las alertas de género ponen de relieve las principales cuestiones de igualdad de género que se suscitan en crisis humanitarias específicas y se difunden como notas de orientación a todos los interesados humanitarios, entre ellos el sistema oficial de asistencia humanitaria en el país coordinado por las Naciones Unidas.

53. Durante el período sobre el que se informa, el proyecto de capacidad de reserva en cuestiones de género proporcionó capacidad relacionada con la igualdad de género como parte de las actividades humanitarias al sistema humanitario coordinado por las Naciones Unidas a nivel del grupo mundial y en 11 países afectados por la crisis. Los asesores de género, presentes en varios organismos de las Naciones Unidas, entre ellos la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, ONU-Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ofrecen orientación al sistema de grupos temáticos, al coordinador de asuntos humanitarios y al equipo de coordinación de la asistencia humanitaria, así como a organismos de ejecución específicos, sobre la mejor forma de asegurar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se integren adecuadamente en la planificación y ejecución de la respuesta humanitaria, la preparación y la transición hacia la recuperación.

### **C. Mejora de la rendición de cuentas en la labor sobre la igualdad de género que realizan los equipos de las Naciones Unidas en los países**

54. Un componente indispensable para que el sistema de las Naciones Unidas pueda lograr los objetivos es velar por que rinda cuentas de su labor relativa a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El Plan de Acción ha

servido de base para ello. En los países, ONU-Mujeres ha continuado promoviendo un enfoque de dos vías para incorporar la perspectiva de género en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, procurando obtener resultados concretos plasmados en productos e incorporar la perspectiva de género en otras esferas prioritarias para la obtención de resultados, como ocurre en el Afganistán. En la República Democrática del Congo, el informe del examen anual del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 2014, que se terminó de preparar en mayo de 2014, hace referencia a las cuestiones de género en la mayor parte del informe. La mayoría de los problemas abordados en ese país guardaban relación con la violencia sexual en situaciones de conflicto. En el examen de mitad de período del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo que se prevé realizar a mediados de 2015, ONU-Mujeres codirigirá los aspectos relativos al pilar sobre gobernanza. Para que la perspectiva de género se incorpore de manera eficaz en el proceso de examen de mitad de período, se creó un equipo de cuestiones de género de la iniciativa “Una ONU” para abordar todas las cuestiones de género de manera sistemática.

55. Gracias al uso estratégico de mecanismos de rendición de cuentas en los países (como la planilla sobre el equilibrio de género), se ha puesto más énfasis en la cuestión de las desigualdades en la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países. En Camboya, por ejemplo, los resultados reflejados en la planilla sobre el equilibrio de género contribuyeron a la reordenación de las prioridades dentro del equipo de las Naciones Unidas en el país y con los asociados, lo que condujo a que los resultados de género plasmados en productos se incluyeran en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. A finales de 2014, ONU-Mujeres inició, en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, un segundo examen global del uso de la planilla sobre el equilibrio de género en los equipos de las Naciones Unidas en los países. Este examen proporcionará información importante sobre el desempeño de estos equipos en varios aspectos de la rendición de cuentas y servirá de base para actualizar y modernizar los mecanismos nacionales de rendición de cuentas sobre la igualdad de género, en particular gracias a una mayor armonización con el Plan de Acción.

56. Para coordinar eficazmente las iniciativas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres dentro del sistema de las Naciones Unidas, el equipo de las Naciones Unidas en Somalia llevó a cabo una evaluación utilizando la planilla sobre el equilibrio de género para examinar los puntos fuertes, las deficiencias y los aspectos que cabría mejorar en cuanto al grado de incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus actividades. Tras la elaboración de la planilla sobre el equilibrio de género, se recomendó que el grupo temático sobre cuestiones de género proporcionara al equipo de las Naciones Unidas en el país orientación y asesoramiento normativo, que se finalizara la estrategia de género del equipo, que se reforzara y sistematizara la incorporación de la perspectiva de género en los programas conjuntos, que se fortalecieran los compromisos de género mediante alianzas, y que se fomentara una cultura de género proactiva en el equipo de las Naciones Unidas en el país.

## **D. Recursos humanos y financieros para la programación en materia de igualdad de género**

57. De conformidad con lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 67/226, las prioridades estratégicas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo para 2013-2016 hacen que los equipos de las Naciones Unidas en los países, junto con los Estados Miembros, deban promover enfoques de financiación conjunta, entre otras cosas mediante una mejor planificación presupuestaria, marcos presupuestarios comunes y el fortalecimiento y la racionalización de los mecanismos de financiación y movilización conjunta de los recursos, así como a través del apoyo a la ampliación de los enfoques de financiación conjunta para promover la iniciativa “Unidos en la acción” y la inclusión de buenas prácticas sobre cuestiones intersectoriales, incluida la igualdad de género, en instrumentos dedicados a apoyar la ejecución. No obstante, existe una necesidad urgente de que se asuman compromisos para proporcionar una financiación sustancial y previsible en todos los sectores y temas, a fin de contrarrestar la persistente falta de personal y fondos.

58. Por ejemplo, la oficina de ONU-Mujeres en Albania señaló que las iniciativas de movilización de recursos llevadas adelante en 2014 tuvieron como objetivo primordial conseguir un mayor apoyo financiero de Suecia a través del Fondo para la Coherencia de la Iniciativa “Una ONU” y se obtuvo la suma de 534.000 dólares en el primero de tres tramos de financiación que proporcionará Suecia en el período comprendido entre 2014 y 2016. La capacidad de ONU-Mujeres de obtener más fondos en tramos futuros dependerá, en gran medida, del logro de resultados. En 2014, la oficina de programas de ONU-Mujeres en Tayikistán amplió considerablemente su cartera de proyectos de empoderamiento económico de las mujeres y comenzó a trabajar en 12 distritos (en 2013 solo trabajó en 3). Sin embargo, la ampliación de los programas no trajo aparejado un aumento de los recursos humanos, y ello dio por resultado una enorme carga de trabajo para todo el personal. Los donantes que participan en la financiación de los gastos de los proyectos de ONU-Mujeres suelen considerar que los gastos administrativos y de personal de los proyectos son sufragados por ONU-Mujeres.

59. Las entidades de las Naciones Unidas siguen invirtiendo para aumentar su capacidad de velar por que la perspectiva de género se incorpore en sus programas de trabajo y sus actividades operacionales mediante la adaptación de los conocimientos técnicos internos, el fortalecimiento de la coordinación y las sinergias y la maximización de los recursos. Por ejemplo, ONU-Mujeres prestó apoyo a la OIT en Cabo Verde promoviendo un enfoque de género en la propuesta de integrar el trabajo digno en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ayudó a la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial a promover la responsabilidad social empresarial y en materia de género. El examen al cabo de 20 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing se difundió ampliamente entre los equipos de las Naciones Unidas en los países debido a que proporcionaba una visión integral de la situación de Cabo Verde en lo concerniente a las cuestiones de género.

60. El sistema de coordinadores residentes sigue siendo el punto de entrada a través del cual ONU-Mujeres coordina las actividades operacionales con perspectiva de género. En su carácter de asesora en cuestiones de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países, ONU-Mujeres proporciona

asesoramiento técnico a diferentes organismos en varios procesos, presta apoyo técnico a los equipos de las Naciones Unidas en los países en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género en las esferas programáticas y la creación de capacidad nacional, contribuye a aumentar su propia visibilidad en estos equipos y a nivel nacional, y presta apoyo durante la etapa de incorporación de asesores de género a las oficinas de los coordinadores residentes en países en los que ONU-Mujeres no cuenta con una oficina con dotación completa de personal. Por ejemplo, en respuesta a una solicitud formulada por organizaciones dedicadas a la promoción de la mujer, la oficina de ONU-Mujeres en Colombia organizó, en estrecha colaboración con la oficina del coordinador residente y en coordinación con 11 organizaciones de las Naciones Unidas en el país, una cumbre nacional sobre las mujeres y la paz que debería servir de foro para que las mujeres contribuyeran al proceso de paz en curso. La cumbre reunió a unas 500 mujeres de todo Colombia, que presentaron más de 1.000 propuestas sobre cada uno de los temas incluidos en la agenda de las negociaciones para alcanzar la paz y pidieron, específicamente, que los negociadores de paz no abandonaran las negociaciones hasta que hubieran llegado a un acuerdo y que las mujeres participaran en la mesa de negociaciones. Un mes después de la cumbre, el Gobierno designó a dos mujeres como miembros de su equipo de negociación en La Habana, con lo cual la representación de las mujeres en las negociaciones de paz ascendió al 40% de la delegación gubernamental.

## **E. Desarrollo de la capacidad**

61. En su resolución 67/226 relativa a la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, la Asamblea General pidió que se recurriera a los expertos en materia de género del sistema de las Naciones Unidas para que ayudaran en el proceso de preparación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros marcos de programación para el desarrollo, a fin de asegurar que las dimensiones de género se abordaran sistemáticamente, y pidió que se aumentara la inversión y la atención destinadas a los resultados y productos relacionados con la igualdad entre los géneros en los programas que integraban los marcos de desarrollo de las Naciones Unidas.

62. En respuesta a la resolución, ONU-Mujeres elaboró una nota de orientación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la programación para el desarrollo a fin de asegurar la adecuación a las normas internacionales y la aplicación efectiva en la programación y la formulación de políticas a nivel nacional. La nota de orientación del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre indicadores de igualdad de género, elaborada bajo la dirección de ONU-Mujeres, ratificada por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y transmitida a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, facilita la implementación de indicadores de políticas de igualdad entre los géneros en todo el sistema de las Naciones Unidas para que sea posible no solo supervisar y dar cuenta de los recursos financieros destinados a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sino también motivar a las organizaciones y generar datos comparables. Para proporcionar conocimientos y servicios especializados a los equipos de las Naciones Unidas en los países, ONU-Mujeres dirigió la preparación de un manual de referencia del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la incorporación de una perspectiva de

género en la programación común de las Naciones Unidas en los países, que ayuda a priorizar e incorporar las cuestiones de igualdad de género en los procesos comunes de programación de las Naciones Unidas a nivel nacional. La finalidad del manual es servir de instrumento práctico, basado en las orientaciones existentes combinadas con la experiencia práctica, y de recurso para los promotores de las cuestiones de género y los responsables de incorporar la perspectiva de género en los procesos comunes de programación de las Naciones Unidas a nivel nacional. Además, el curso de capacitación en línea “I Know Gender” se ha puesto a disposición de todas las entidades de las Naciones Unidas y será complementado con otros módulos obligatorios satelitales.

63. Los conocimientos y los servicios técnicos proporcionados a los equipos de las Naciones Unidas en los países han resultado fundamentales para seguir fortaleciendo y respaldando las actividades relativas a la incorporación de la perspectiva de género, como se confirmó en la revisión cuatrienal amplia de las políticas. ONU-Mujeres estuvo a cargo de la elaboración de la lista de expertos en cuestiones de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, integrada por 33 expertos de las Naciones Unidas capacitados para prestar apoyo a los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países a fin de abordar mejor la igualdad de género en las distintas fases del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Programa único (es decir, la creación de hojas de ruta, el análisis de los países, la planificación estratégica, y el seguimiento y la evaluación). Cuando se pongan en marcha los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en unos 40 países en 2015 será fundamental que ONU-Mujeres, en su carácter de entidad coordinadora, asegure la disponibilidad de expertos en igualdad de género de las Naciones Unidas que puedan prestar apoyo a los equipos de las Naciones Unidas en los países y a sus asociados.

## **F. Datos comparables desglosados por sexo y por edad**

64. En colaboración con sus asociados, ONU-Mujeres ha continuado haciendo hincapié en la importancia de las estadísticas de género. La iniciativa de Pruebas y Cifras para la Igualdad de Género, puesta en práctica conjuntamente por ONU-Mujeres, la División de Estadística de la Secretaría y otros asociados, ha seguido compilando indicadores de igualdad de género en los ámbitos de la salud, la educación y el empleo. En colaboración con el Banco Mundial y la Oficina de Estadísticas de Uganda, se realizó un ensayo metodológico para determinar la propiedad de los activos y los emprendimientos desde una perspectiva de género para contribuir al desarrollo de criterios con aceptación internacional aplicables a estas medidas. La lista de países piloto se terminó de preparar en 2014 y los países comenzarán a recopilar datos en 2015. ONU-Mujeres ha colaborado con el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre las Estadísticas de Género para mejorar la disponibilidad y la recopilación de estadísticas de género en todo el mundo y participó en la octava reunión anual del grupo y en el Quinto Foro Mundial sobre las Estadísticas de Género, que tuvieron lugar en México en noviembre de 2014.

65. En Ucrania, ONU-Mujeres prestó apoyo especializado a las misiones de supervisión del ACNUDH y de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa y a la misión de la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad. Compartió conocimientos, estadísticas basadas en consideraciones de género y datos de las organizaciones de la sociedad civil y otra información. Además, para

responder a los nuevos desafíos, cuatro expertos en cuestiones de género a nivel local, seleccionados y contratados por ONU-Mujeres, ayudaron a evaluar los esfuerzos de recuperación y consolidación de la paz en el este de Ucrania desde una perspectiva de género. Los expertos evaluaron los diferentes efectos de los conflictos militares en la vida de las mujeres y los hombres y formularon recomendaciones para apoyar la infraestructura, los servicios sociales, la recuperación económica y la resiliencia social.

66. Se está utilizando también un conjunto mínimo de 52 indicadores de género, elaborado por el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre las Estadísticas de Género, como referencia básica para la formulación de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que debería utilizarse siempre que fuese posible, dado que se ha encomendado a los principales organismos especializados de las Naciones Unidas que recopilen esos datos. Los indicadores están complementados por otros nueve indicadores básicos que miden la violencia contra la mujer. Entre los principales beneficios de los indicadores armonizados cabe destacar los siguientes: sirven de plataforma para unificar diversos informes; proporcionan orientación a los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas; contribuyen a mejorar la eficiencia y la eficacia de los gobiernos; contribuyen a la coordinación y la colaboración entre organismos; ayudan a mejorar la coordinación entre los niveles nacional y local; orientan a los encargados de formular políticas al elaborar los presupuestos y al considerar las obligaciones internacionales en conjunto con las prioridades nacionales.

#### **IV. Conclusiones y problemas persistentes**

67. Una confluencia de procesos intergubernamentales y de acontecimientos trascendentales está marcando el rumbo futuro del sistema de las Naciones Unidas. En el ámbito de la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género, esa confluencia ofrece oportunidades para acelerar la ejecución y asegurar que la igualdad de género, los derechos de las mujeres y su empoderamiento ocupen un lugar destacado en la nueva agenda para el desarrollo.

68. En el futuro, el sistema de las Naciones Unidas debe asegurarse de estar en condiciones de ayudar a los Estados Miembros a poner en marcha una agenda con perspectiva de género después de 2015. Si bien la incorporación de la perspectiva de género sigue siendo una estrategia fundamental para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, es necesario seguir esforzándose para que dé efectivamente resultados en materia de desarrollo para las mujeres y las niñas de todo el mundo.

69. Las experiencias y las enseñanzas extraídas en los últimos años, desde la aprobación de las conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social sobre la incorporación de la perspectiva de género (véase A/52/3/Rev.1, cap. IV, sec. A) y la aprobación de la histórica resolución 67/226 sobre la revisión cuatrienal amplia de la política, así como los resultados derivados de la ejecución del Plan de Acción, deberían orientar la labor futura relativa a la incorporación de la perspectiva de género y servir de base para asegurar que el sistema de las Naciones Unidas desempeñe una función transformadora para alcanzar la plena aplicación del marco para el desarrollo después de 2015.

70. El sistema de las Naciones Unidas debe aprovechar las conclusiones del último informe del Secretario General sobre la aplicación de la revisión cuatrienal amplia de la política, en el que se indica que el género es la esfera en la que los Estados Miembros más valoran el apoyo prestado por las Naciones Unidas.

71. El Plan de Acción ha demostrado ser un enfoque innovador que produce resultados tangibles y mensurables en poco tiempo. La experiencia de los últimos tres años pone de manifiesto que, con un enfoque de la coordinación especializado, pionero y participativo, como el que aplica ONU-Mujeres, un marco de rendición de cuentas en todo el sistema puede generar un cambio positivo y conseguir los resultados deseados en todo el sistema de las Naciones Unidas.

72. El Plan de Acción ha facilitado una colaboración más eficaz dentro de las entidades y entre ellas, y ha revitalizado una red que abarca todo el sistema y que promueve el liderazgo, la coherencia y la acción dinámica. Ha definido, supervisado e impulsado el avance hacia un conjunto común de normas y ha servido de modelo para la rendición de cuentas y la acción colectiva, sobre todo gracias al apoyo constante de las entidades de las Naciones Unidas en múltiples niveles. El alcance, la simplicidad y la claridad de sus métodos y sus criterios de medición han sido replicados por otros grupos (por ejemplo, en entidades que trabajan para promover los derechos de los jóvenes y los pueblos indígenas). Además, la metodología uniforme y armonizada que aplica genera un punto de referencia a partir del cual se pueden medir los avances, estimulando las actividades de promoción basadas en análisis y datos, que resultan indispensables para la sostenibilidad.

73. A nivel nacional, los equipos de las Naciones Unidas en los países están avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos comunes de programación, desde el análisis de los países a la planificación, el seguimiento y la evaluación de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. No obstante, sigue habiendo aspectos que es preciso mejorar.

74. El fortalecimiento del mandato de ONU-Mujeres, en coordinación con los equipos de las Naciones Unidas en los países y a nivel regional, para incrementar la incorporación de la perspectiva de género en el sistema, así como la elaboración y el intercambio de instrumentos fáciles de usar y el apoyo a los equipos de las Naciones Unidas en los países, han sido estrategias que han resultado eficaces para mejorar la incorporación de la perspectiva de género. El mayor reconocimiento del mandato de ONU-Mujeres en el sistema de las Naciones Unidas ha incrementado la cantidad de solicitudes de apoyo para promover la igualdad de género a través de la orientación y el asesoramiento. No obstante, la falta de recursos humanos especializados en esferas programáticas críticas a menudo ha repercutido negativamente en los resultados de los programas.

75. Las oficinas destacaron en sus informes que la participación desde el primer momento en los procesos de preparación de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo produce mejores resultados. Los programas conjuntos, la ejecución coordinada y los mecanismos de aplicación en el sistema de las Naciones Unidas ayudan a incorporar mejor la perspectiva de género en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y, a su vez, a conseguir los objetivos de igualdad de género con eficacia en los países. En el examen del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se consideró que Cabo Verde, país que participa en la iniciativa “Unidos en la acción”, era un ejemplo empírico de esta eficaz colaboración interinstitucional. No obstante,

aún es necesario prestar más atención al seguimiento y la planificación estratégica, por ejemplo a través del apoyo técnico a los asociados en la ejecución.

76. Es importante que exista una implicación nacional, mediante una participación constante de las partes interesadas y la integración de la rendición de cuentas en las instituciones locales. Los instrumentos participativos utilizados durante la ejecución de los programas de género han contribuido a mejorar la colaboración y las alianzas entre los principales interesados y los organismos de ejecución de las Naciones Unidas, lo cual ha potenciado el empoderamiento y el compromiso de los asociados locales. Es importante aprovechar la movilización de la comunidad y la sociedad civil para dar mayor resonancia a los movimientos comunitarios y a sus actividades y para ayudar a las comunidades locales a definir objetivos de desarrollo gestionados y concebidos a nivel local.

77. La movilización de recursos sigue siendo un desafío importante. Para cumplir los compromisos en materia de igualdad de género después de 2015 se requerirán recursos considerables y adecuados. Los compromisos de financiación previsible y sustancial para los programas de igualdad de género ejecutados a gran escala en todos los sectores y temas siguen considerándose fundamentales para resolver la persistente falta de personal y financiación en todas las esferas de trabajo del sistema de las Naciones Unidas dedicadas a la igualdad de género. Los coordinadores residentes señalan que las intervenciones con perspectiva de género precisan recursos financieros exclusivos, por ejemplo, mediante la movilización conjunta de recursos.

78. Persiste la necesidad de seguir mejorando el seguimiento y los métodos de recopilación de datos para mejorar la programación analítica basada en pruebas, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las actividades operacionales para el desarrollo en todo el sistema de las Naciones Unidas.

## V. Recomendaciones

79. El sistema de las Naciones Unidas es sumamente importante para la aplicación plena, efectiva y rápida de la Plataforma de Acción de Beijing a través de la promoción de la incorporación sistemática de la perspectiva de género, en particular después de 2015. El Consejo Económico y Social podría formular las siguientes solicitudes al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos especializados, fondos y programas:

a) Redoblar los esfuerzos realizados para aplicar el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres con el fin de asegurar que todas las entidades del sistema respeten plenamente sus parámetros de desempeño;

b) Aumentar la inversión para encarar las esferas críticas del Plan de Acción, en particular la formulación de políticas, el seguimiento y la asignación de recursos, la igualdad de representación de las mujeres, el desarrollo y la evaluación de la capacidad, los exámenes entre pares y las auditorías con perspectiva de género;

c) Seguir armonizando la programación en el ámbito de igualdad de género con las prioridades nacionales en todos los sectores, en particular apoyando la creación de capacidad en las instituciones gubernamentales en relación con las prioridades nacionales de igualdad de género, creando alianzas estratégicas e

integrando las redes dedicadas a la igualdad de género en la planificación y ejecución de los programas;

d) Seguir aumentando la prestación de servicios de expertos en la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas para ayudar a preparar y ejecutar los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros marcos de programas para el desarrollo, velando por que las dimensiones de género se aborden sistemáticamente;

e) Aprovechar el liderazgo y el poder de convocatoria de los coordinadores residentes para abordar la igualdad de género como parte integral de la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países, por ejemplo, mediante iniciativas conjuntas y una mayor coordinación de las actividades operacionales con perspectiva de género en todos los sectores;

f) Mejorar las competencias del personal relativas a la programación y la gestión basada en los resultados;

g) Fomentar las actividades de promoción estratégica y la comunicación coherente sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en los equipos de las Naciones Unidas en los países;

h) Seguir colaborando estrechamente con los coordinadores de asuntos humanitarios para integrar la igualdad de género en todas las facetas de la acción humanitaria, y velar por que los derechos humanos de las mujeres, las niñas, los hombres y los niños se promuevan y protejan en la misma medida, con un acceso equitativo a los servicios;

i) Aumentar sustancialmente los recursos para obtener resultados, especialmente en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en particular a través de una mejor planificación presupuestaria, marcos presupuestarios comunes, y el fortalecimiento y la racionalización de los mecanismos de financiación conjunta y los esfuerzos conjuntos de movilización de recursos, así como el fortalecimiento de la previsibilidad y la sostenibilidad de la financiación, la ampliación de la base de donantes y una mayor flexibilidad de los recursos complementarios;

j) Seguir elaborando y perfeccionando normas y metodologías que deberán utilizarse a nivel nacional e internacional para recopilar y utilizar mejor las estadísticas y los datos desglosados por sexo y edad, de manera que se proporcione una mejor orientación a la programación en los países;

k) Prestar apoyo para que se aplique la perspectiva de género en la preparación de documentos a nivel nacional y en toda la Organización, por ejemplo, en las evaluaciones y los marcos estratégicos, programáticos y basados en los resultados, y seguir promoviendo una mayor coherencia, precisión y eficacia en el seguimiento y la presentación de informes sobre los avances logrados en la igualdad de género, los efectos y los indicadores comunes de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas;

l) Seguir promoviendo la institucionalización de sistemas de rendición de cuentas sólidos, centrados en la evaluación de la incorporación de la perspectiva de género, en particular en los equipos de las Naciones Unidas en los países, aprovechando la experiencia en la formulación y la ejecución del Plan de Acción, y

ampliando y aprovechando, al mismo tiempo, los activos y los recursos destinados a apoyar su ejecución;

m) Facilitar la complementariedad entre los instrumentos de rendición de cuentas a nivel nacional y mundial;

n) Procurar obtener resultados concretos plasmados en productos exclusivos e incorporar consideraciones de igualdad de género en otros resultados y otras esferas prioritarias para la obtención de resultados;

o) Velar por que se dé prioridad y financiación al cumplimiento de las metas relacionadas con el género en el marco para el desarrollo después de 2015.

---