



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
25 de abril de 2012  
Español  
Original: inglés

---

### Período de sesiones sustantivo de 2012

Nueva York, 2 a 27 de julio de 2012

Tema 7 d) del programa provisional\*

**Cuestiones de coordinación, de programas y otras cuestiones:  
incorporación de una perspectiva de género en todas las  
políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas**

## **Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y 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 2011/6 del Consejo Económico y Social. Sobre la base de diversas fuentes, entre ellas las respuestas recibidas de entidades de las Naciones Unidas, en el informe se examina la marcha de la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas. 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 la mujer en los planos mundial y nacional, y se presenta el Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer recientemente aprobado, por el que se instituye un marco de rendición de cuentas para todo el sistema. El Plan de Acción es el resultado de un proceso de consultas facilitado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en el que participaron las entidades de las Naciones Unidas que son miembros de la Red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros.

También se incluyen en el informe recomendaciones para impulsar el progreso que se someten a la consideración del Consejo Económico y Social.

---

\* E/2012/100.



## I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en respuesta al párrafo 8 de la resolución 2011/6 del Consejo Económico y Social, en el que el Consejo solicitaba al Secretario General que en su período de sesiones sustantivo de 2012 le presentara un informe sobre la aplicación de la resolución, en el que pusiera de relieve los progresos logrados para promover la rendición de cuentas de todo el sistema sobre la labor de promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en los planos mundial y nacional.

2. En la resolución, el Consejo Económico y Social solicitaba al sistema de las Naciones Unidas que siguiera incorporando la perspectiva de género de conformidad con las resoluciones anteriores del Consejo, en particular su resolución 2008/34, y la resolución 64/289 de la Asamblea General. El Consejo también solicitó que se incorporara una perspectiva de género en todos los mecanismos operacionales, entre otros, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros marcos para el desarrollo, garantizando que los directores proporcionaran orientación y apoyo para promover la incorporación de la perspectiva de género, fortaleciendo la vigilancia y la evaluación con el fin de permitir un estudio a nivel de todo el sistema de los progresos alcanzados. Además, el Consejo exhortó a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) a que, de conformidad con la resolución 64/289 de la Asamblea General, asumiera plenamente su función de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas respecto de su labor relativa a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

3. El presente informe está estructurado en cinco secciones. La sección I contiene la introducción; la sección II ofrece un resumen de la marcha de la aplicación de la resolución 2011/6; en la sección III se evalúa el progreso de las actividades llevadas a cabo por ONU-Mujeres en el desempeño de su función de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas respecto a sus iniciativas para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer; en la sección IV se ofrece un resumen de las deficiencias y las dificultades pendientes; y la sección V incluye recomendaciones para agilizar las medidas, que se someten a la consideración del Consejo.

4. El informe utiliza información y datos facilitados por 33 entidades de las Naciones Unidas<sup>1</sup> y por los Coordinadores Residentes de los ocho países en los que

---

<sup>1</sup> El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Centro de Comercio Internacional (CCI), el Centro Internacional de Formación de la OIT, el Centro Regional de las Naciones Unidas para la Paz y el Desarme en África, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP), el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), la Oficina del Alto

está previsto que se pongan en marcha Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el período 2012-2013<sup>2</sup> en respuesta a los cuestionarios emitidos por ONU-Mujeres.

## II. Aplicación de la resolución 2011/6 del Consejo Económico y Social

### A. Gestión basada en resultados

5. El enfoque del sistema de las Naciones Unidas, consistente en contribuir a resultados que cuenten con la implicación nacional, se centra en el fortalecimiento de los servicios nacionales, el refuerzo de la influencia del país y la ampliación de las opciones normativas<sup>3</sup>. La gestión basada en resultados para lograr la igualdad entre los géneros es una estrategia de gestión que permite a las partes interesadas en el desarrollo concebir, ejecutar, supervisar y evaluar sus actividades desde el punto de vista de sus aportaciones a un conjunto de resultados en materia de igualdad entre los géneros, es decir, que sus intervenciones contribuyan al proceso de cambio social y económico que promueve la igualdad entre los géneros como objetivo de desarrollo por derecho propio. Al detectar y analizar las desigualdades, las prácticas discriminatorias y los factores institucionales que fomentan la discriminación, así como las relaciones de poder injustas y faltas de equilibrio, las entidades de las Naciones Unidas ayudan a hacer frente con mayor eficacia a los problemas del desarrollo que afectan concretamente a la situación de las mujeres y las niñas, y a las dificultades ligadas al desarrollo en sentido más amplio, lo que redundará en unos resultados más sostenibles<sup>4</sup>.

6. En el ámbito institucional, la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas siguen elaborando o actualizando políticas, estrategias y planes de acción en materia de género que incorporan los resultados y los indicadores del desempeño previstos en esta esfera y marcan la pauta para la incorporación de la perspectiva de género. Entre las novedades figura la Política de igualdad entre los géneros de la FAO de 2011, sobre la vinculación de las metas de seguridad alimentaria y el desarrollo rural. El FIDA, el CCI, y el ACNUDH también informaron sobre nuevas políticas relativas a la incorporación de la perspectiva de género. El ACNUR actualizó su

---

Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), ONU-Mujeres, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la secretaría del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas.

<sup>2</sup> Afganistán, Bosnia y Herzegovina, Burundi, Chile, Paraguay, Tayikistán, Togo y Venezuela (República Bolivariana de).

<sup>3</sup> Véase “Strengthening RBM harmonization for improved development results”, Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010.

<sup>4</sup> “Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG”, Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, 2011.

política sobre edad, género y diversidad. La División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales incorporó la dimensión de género a su marco estratégico con el fin de integrar más las cuestiones de género en sus actividades relacionadas con la administración pública y la gestión del desarrollo. Además, se preparó el Plan de Acción sobre el género para 2012-2013 del OOPS, que sirve como base para evaluar el compromiso del Organismo con el logro de la igualdad entre los géneros en los servicios que se prestan a los refugiados palestinos.

7. La mayoría de las entidades de las Naciones Unidas comunicaron que utilizaban marcos de financiación multianuales, marcos estratégicos y presupuestos que incorporaban la igualdad entre los géneros como una cuestión intersectorial. Por ejemplo, la promoción de la igualdad entre los géneros en la OIT figura en el programa y el presupuesto de la entidad para 2012-2013 como una cuestión intersectorial, que constituye una responsabilidad compartida de toda la Organización. Cada uno de sus 19 resultados consta de un apartado independiente especialmente dedicado a describir cómo se atenderá a la cuestión de la igualdad entre los géneros y la discriminación por motivos de género. Las entidades también indicaron que disponían de normas de rendimiento en materia de género con puntos de referencia y objetivos claros. En el ONUSIDA, dos de los diez objetivos institucionales del marco unificado de presupuesto, resultados y rendición de cuentas para 2012-2015 se refieren a la igualdad entre los géneros: a) atender a las necesidades especiales de las mujeres y las niñas en la respuesta al VIH, y b) Tolerancia cero frente a la violencia de género. Cada objetivo tiene especificados los resultados, los productos y las actividades, y existen indicadores de los efectos, los resultados y los productos.

8. En general, estos documentos normativos y marcos de financiación promueven la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres proporcionando orientación sobre cómo aplicar un enfoque bien coordinado, permitiendo la supervisión del rendimiento y mejorando la presentación de informes y la rendición de cuentas, entre otras cosas. También sirven de pauta a los miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países para incorporar las perspectivas de género a sus actividades operacionales, estableciendo la dirección del programa y las áreas prioritarias de atención de las intervenciones con miras a asegurar que la perspectiva de género esté presente en todo el ámbito del mandato institucional de las entidades.

9. En el ámbito nacional, el sistema de las Naciones Unidas está promoviendo la gestión basada en resultados para alcanzar la igualdad entre los géneros como uno de los principios de programación de sus actividades operacionales. La nota orientativa sobre la aplicación de los principios de programación al Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo elaborada por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en 2010 refuerza la coordinación de las iniciativas en el ámbito del sistema y del país para utilizar la gestión basada en resultados con miras a integrar la igualdad entre los géneros en los programas a los que las Naciones Unidas prestan apoyo<sup>5</sup>. Además, el Manual de gestión basada en resultados del Grupo ofrece orientación adicional a los equipos de las Naciones

---

<sup>5</sup> En 2007, las Naciones Unidas adoptaron cinco principios de programación del sistema de evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo: un enfoque basado en los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la sostenibilidad medioambiental, la creación de capacidad, y la gestión basada en resultados.

Unidas en los países para asegurar que las cuestiones de género estén plenamente reflejadas en sus marcos de resultados. La red de programación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, dependiente del Grupo, llevó a cabo un examen entre colegas de 13 Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo para el período 2011-2016. Mediante el análisis de los resultados y los productos, el examen confirmó la integración de las cuestiones de género, describiendo los cambios para los titulares y los garantes de derechos que propiciaban avances en la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, así como los indicadores para supervisar la marcha hacia la igualdad entre los géneros.

10. Se espera que los equipos de las Naciones Unidas en los países contribuyan al proceso de desarrollo nacional entre otras cosas mediante declaraciones de principios y planes de desarrollo nacionales y sectoriales, documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, enfoques sectoriales o basados en el programa, apoyo técnico al suministro de asistencia presupuestaria directa y estrategias de asistencia conjunta, así como otros mecanismos que utilicen sus recursos en el ámbito nacional y, si procede, en el ámbito regional y mundial. De este modo, por una parte, los equipos realizan actividades que tienen en cuenta el género y promueven el empoderamiento de las mujeres, y por la otra propician que las inquietudes relativas a la igualdad entre los géneros se integren en compromisos normativos para la formulación de políticas, programas y proyectos.

11. Hasta la fecha los ocho países piloto de la iniciativa Unidos en la acción han aplicado indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países con respecto a la igualdad entre los géneros, realizado auditorías sobre el género, y llevado a cabo iniciativas encaminadas a establecer algún tipo de indicador de género para evaluar el desempeño y la inversión. En la República Unida de Tanzania, el plan único para el período 2011-2015 del Plan de las Naciones Unidas de Asistencia para el Desarrollo estableció la igualdad entre los géneros como principio de programación que serviría de referencia para supervisar cada medida y cada actividad. El 20% de las asignaciones del “fondo único” depende del cumplimiento de las consideraciones intersectoriales en las esferas de la igualdad entre los géneros y los derechos humanos, y el examen de garantía de la calidad incluye indicadores de la igualdad entre los géneros. En Viet Nam, el plan único para el período 2012-2016 prevé un crédito de 40 millones de dólares destinado a la programación en materia de igualdad entre los géneros (el 10% del presupuesto), controlado mediante un indicador de género, lo que representa un aumento que duplica la cantidad del plan anterior.

## **B. Supervisión: seguimiento, evaluación, auditoría y presentación de informes**

12. La evaluación y las auditorías sobre el género tienen por objeto determinar si esta perspectiva se ha integrado en las políticas y los programas, y destacan la importancia de disponer de los mecanismos de aplicación y seguimiento claramente establecidos para asegurar que haya iniciativas visibles e institucionalizadas encaminadas al logro de resultados en materia de igualdad entre los géneros. Por ejemplo, el examen de mitad de período del PNUD evaluó la marcha de la aplicación de su estrategia de igualdad entre los géneros para el período 2008-2013. El PNUD también puso en marcha un sello de certificación en materia de igualdad

entre los géneros con carácter experimental para evaluar y acreditar el rendimiento relativo a este aspecto de sus oficinas en la Argentina, Bhután y Kirguistán. La estrategia de supervisión y evaluación del PNUMA exige que los directores de los programas correspondientes hagan un seguimiento de las medidas en materia de género en lo que respecta a los productos de los proyectos.

13. El PMA llevó a cabo una evaluación institucional de la igualdad entre los géneros en la que, si bien se reconocían aspectos en los que el Programa destacaba, también se señalaban ámbitos de mejora, como la presentación de informes sobre los resultados del PMA relativos a las cuestiones de igualdad entre los géneros y la integración del género en las políticas, los proyectos y los documentos de orientación. Mediante su participación en el grupo consultivo regional de Asia y el Pacífico sobre la mujer, la paz y la seguridad, la CESPAP supervisa el avance en la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. Como parte del equipo de tareas sobre igualdad entre los géneros y derechos humanos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, la OSSI apoyó la preparación de un manual titulado “Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG”. La Oficina utilizó el manual con carácter experimental en sus evaluaciones de los programas de la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán (véase A/65/752) y del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (véase E/AC.51/2011/2).

14. En el ámbito nacional, las entidades de las Naciones Unidas siguieron utilizando los indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países e informaron de experiencias positivas en relación con las evaluaciones de género. No obstante, hubo variaciones entre países y regiones en cuanto a la calidad, el alcance, el entendimiento y el uso de las evaluaciones, así como en cuanto a su eficacia para configurar la programación en materia de género. Por ejemplo, el ONUSIDA comunicó que cada vez se utilizaban más las evaluaciones de género en los ámbitos nacional y regional, si bien solo un pequeño número de ellas incluía un examen de la capacidad institucional para abordar el aspecto del género y el VIH.

## **C. Recursos humanos y financieros**

### **Recursos humanos y arreglos institucionales**

15. Las entidades están aumentando la incorporación de la igualdad entre los géneros como objetivo o meta intersectorial en sus marcos estratégicos, programas de trabajo y presupuestos institucionales. La iniciativa de los directivos de categoría superior ha sido crucial en este sentido. Por ejemplo, en 2011 el Departamento de Asuntos Políticos celebró dos reuniones especiales de los directivos que se centraron en los compromisos en materia de género, y se encomendó a un director la elaboración de las políticas sobre cuestiones de género y las actividades de supervisión al respecto. La OIT preparó un módulo sobre gestión encaminada a la igualdad entre los géneros para contribuir a que los directivos adquirieran las dotes de iniciativa y eficacia personal necesarias para asegurar que se tengan en cuenta las cuestiones de género en el lugar de trabajo. Entre los ejemplos de arreglos existentes figura el informe independiente sobre las actividades de la organización que promueven la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer que el Director General de la UNESCO presenta a la Conferencia General en cada período de sesiones. En la UNIDO, un asesor en materia de género participa en el grupo de

evaluación y aconseja a los directivos sobre la incorporación de las cuestiones de género en todos los programas y proyectos en las fases de diseño y planificación. En el ACNUDH, desde 2011 los directivos de categoría superior han contado con la asistencia de facilitadores para las cuestiones de género al tratar asuntos relativos a la coordinación y la gestión. En la CEPAL, la División de Asuntos de Género prestó un importante apoyo a la incorporación de una perspectiva de género en el ejercicio de planificación estratégica para el bienio 2014-2015 que se llevó a cabo en 2011, lo que redundó en que la dimensión de género estuviera presente en los marcos lógicos de la totalidad de los 13 subprogramas.

16. Varias entidades de las Naciones Unidas continúan informando sobre la evaluación de la capacidad del personal de las Naciones Unidas en relación con las iniciativas encaminadas a lograr la igualdad entre los géneros. Por ejemplo, en la política sobre la edad, el género y la diversidad (2011) del ACNUR se estipula que todas las operaciones están obligadas a incorporar una perspectiva que tenga en cuenta estos tres aspectos en el diseño, la aplicación y la evaluación de todas las actividades de la Oficina. Además, la FAO creó un mecanismo de rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género para el examen de los directivos de categoría superior y de los coordinadores de cuestiones de género al incluir este aspecto en las evaluaciones de su rendimiento.

17. Los especialistas, los coordinadores y las redes de coordinadores en materia de género desempeñan un papel clave para promover la incorporación de esta perspectiva. Muchas entidades han establecido equipos especializados en el tema, entre ellas, el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la FAO, la OIT, incluido su Centro Internacional de Formación, el ACNUDH, el ONUSIDA, el PNUD, el UNICEF, el UNFPA y la OMS. Los equipos de asesoramiento sobre cuestiones de género del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno apoyan la incorporación del género en la labor de las misiones y de la Sede. En el Departamento de Asuntos Políticos, una red de coordinadores de cuestiones de género supervisa los asuntos relativos a las mujeres, la paz y la seguridad e informa al respecto periódicamente. La OMS informó de que se había asignado a coordinadores de cuestiones de género en determinados departamentos y en todas las regiones en las que opera y que se imparte capacitación sobre creación de capacidad como medio para promover la incorporación del género en la organización.

18. Las entidades de las Naciones Unidas informaron de iniciativas para ascender de categoría a los coordinadores de cuestiones de género y dotarse de equipos intersectoriales a fin de promover la incorporación de la perspectiva de género a su labor y colaborar en la elaboración de políticas y estrategias en la materia. Por ejemplo, la FAO revisó su estructura de coordinadores de cuestiones de género mediante el nombramiento de coordinadores con una categoría superior, la creación de nuevos términos de referencia, y la asignación de al menos el 20% de su jornada a la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

19. Los grupos temáticos en materia de género desempeñan una función vital en su calidad de convocantes de los grupos de mujeres y defensores de la igualdad entre los géneros para influir en el programa del desarrollo desde la perspectiva de la programación conjunta. Por ejemplo, en Fiji y Samoa los grupos temáticos en materia de género han apoyado la incorporación de la dimensión de género en el

proceso del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y han elaborado propuestas para mejorar los resultados relativos a la igualdad entre los géneros en esferas clave.

20. Las directrices operacionales y los manuales, el material de consulta y las listas de verificación pertinentes se consideran, según los informes, medios para lograr que el personal de las Naciones Unidas, incluido el personal directivo, sea más consciente de lo que se espera que consigan en materia de incorporación de la perspectiva de género. Por ejemplo, el informe de 2012 del Comité Permanente entre Organismos sobre los indicadores de género, el análisis de los resultados y la experiencia adquirida demuestra el valor añadido de los programas conjuntos llevados a cabo por las organizaciones humanitarias.

21. Garantizar el equilibrio entre los géneros en la dotación de personal de todo el sistema de las Naciones Unidas continúa planteando problemas. En 2010 la representación de las mujeres en el sistema era del 40%, y oscilaba entre el 57,3% en la categoría P-2 y el 38,4% en la categoría P-4 al 25,7% en la categoría D-2. Entre diciembre de 2008 y diciembre de 2010 la tasa más elevada de crecimiento fue del 6,5% (del 24,4% al 30,9%) en la categoría de Subsecretario General y las categorías superiores, lo que dejó patente el compromiso personal del Secretario General de lograr la paridad entre los géneros en la contratación. Mediante la decisión 2011/19 de su Comité de Políticas, el Secretario General exhortó a todos los jefes de departamentos, oficinas y misiones a acelerar el progreso hacia la paridad entre los géneros, con especial atención a mejorar el equilibrio entre los géneros en las categorías P-4 a D-2, a incluir al menos una mujer en las listas de candidatos, y a mantener estadísticas exactas sobre la representación de las mujeres en todas las categorías que incluyan una base de referencia adecuada para las proyecciones a cinco años, que servirá para medir el progreso.

### **Recursos financieros**

22. Las entidades de las Naciones Unidas destacaron la importancia de disponer de financiación regular y predecible para lograr la igualdad entre los géneros. Algunas entidades tienen presupuestos que destinan de forma ostensible recursos financieros y humanos a la incorporación de la perspectiva de género, a fin de conseguir los objetivos relativos a la igualdad entre los géneros. Entre los ejemplos de 2011 figura el UNICEF, entidad en la que el 58% de los gastos del presupuesto por programas se destinó a resultados que contribuían de manera principal o importante a promover la igualdad entre los géneros. El análisis del indicador de género del PNUD mostró que el 32% de su gasto total en 2011 contribuía de manera importante a la igualdad entre los géneros o tenía a este aspecto por principal objetivo. En la UNESCO, el 17,5% del presupuesto total correspondiente a los sectores de programas durante el bienio 2010-2011 se destinó a cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros. El FIDA invirtió el 13% de su presupuesto total de desarrollo de la gestión de programas relativo a la jornada del personal a fomentar la igualdad entre los géneros, y el 14% del presupuesto se dedicó a actividades relacionadas con el género. Utilizando el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios detectó un descenso del 45% en 2010 al 10% en 2012 en el número de proyectos en los que se prescindía de la perspectiva de género. En 2011, el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas financió 16 proyectos que atendían a las cuestiones de género, 4 de los cuales tenían

por objetivo el empoderamiento de la mujer y la eliminación de la violencia contra las mujeres indígenas.

23. Las entidades de las Naciones Unidas informaron sobre la preparación en curso de marcadores de género, que son herramientas para supervisar la financiación y los resultados encaminados a alcanzar metas de desarrollo que atiendan a la perspectiva de género. La tónica es el seguimiento sistemático de las intervenciones dirigidas a lograr el empoderamiento de las mujeres, y una mayor definición de los criterios para lograr que sean más exactos los informes sobre los compromisos financieros destinados a impulsar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en los programas de las entidades de las Naciones Unidas. Entre los acontecimientos de 2011 figuran los siguientes:

a) El Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer incluye un indicador del desempeño para determinar si la entidad tiene establecido un indicador de género, y si este está vinculado a las asignaciones de recursos para iniciativas encaminadas a lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer;

b) En respuesta al plan de acción de siete puntos del Secretario General sobre la participación de las mujeres en la consolidación de la paz, se está utilizando un indicador de género para determinar si al menos el 15% de los fondos gestionados por las Naciones Unidas en apoyo de las operaciones de consolidación de la paz se dedica a la igualdad entre los géneros (véase A/65/354-S/2010/466);

c) El PMA adoptó el indicador de género del Comité Permanente entre Organismos como parte de su marco de rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género;

d) Siguiendo los pasos del PNUD y el UNICEF, el UNFPA y el CCI adoptaron un sistema de indicadores para supervisar la asignación y el gasto de recursos para la incorporación del género y mejorar la planificación y la programación en la esfera de la igualdad entre los géneros. En el UNFPA el indicador de género se utilizó con carácter experimental en Azerbaiyán, Burundi, Indonesia y Turquía, y su aplicación en toda la organización será obligatoria en 2013.

24. La CESPAAO, la FAO y el ONUSIDA utilizan distintos mecanismos de supervisión financiera que permiten hacer un seguimiento de los resultados de la organización en materia de género por lo que respecta a las metas, los productos y las actividades concretos.

25. La aplicación de indicadores de género a los instrumentos institucionales de programación y financiación es una buena práctica adoptada por el sistema de las Naciones Unidas. Los indicadores de género han probado su eficacia para movilizar y coordinar la financiación destinada a hacer valer los derechos de las mujeres. También contribuyen a mejorar la eficacia de la asistencia al desarrollo y a mejorar el diseño y la aplicación de programas en sentido más amplio. Sin embargo, la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para evaluar de manera sistemática la asignación y el gasto de recursos en relación con el género sigue estando limitada por los mecanismos de financiación existentes. El uso de códigos inadecuados, la falta de informes sistemáticos y las lagunas en los datos siguen dificultando la aplicación de los indicadores de género y la creación de un mecanismo de seguimiento para todo el sistema que permita obtener resultados globales y que se

presten a la comparación. Debido a la naturaleza de las intervenciones llevadas a cabo, los componentes relativos a la igualdad entre los géneros se integran a menudo en los proyectos, lo que dificulta el desglose de los gastos por este concepto del correspondiente a “gastos varios”.

26. En general, desde 2008 se ha progresado bastante en el sistema de las Naciones Unidas por lo que se refiere a la creación de medios para el seguimiento de las inversiones destinadas a promover la igualdad entre los géneros, así como en la creación de indicadores de género en varios organismos de las Naciones Unidas. Sin embargo, hay margen para mejorar la eficacia de su uso. El Grupo de Examen de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 57º período de sesiones, centrado en la financiación para la igualdad entre los géneros, recomendó que los datos de dieran a conocer públicamente de forma periódica; que se complementaran los sistemas de seguimiento con medidas institucionales de garantía de calidad, evaluación y creación de capacidad; y que se acelerase la labor de creación de un indicador de género en todo el sistema que generara datos aptos para la comparación a nivel de los países y de los sectores y utilizara criterios y parámetros equiparables. Además, se sugirió que se difundiesen las mejores prácticas como medio para alentar un uso más amplio de indicadores de género en las entidades de las Naciones Unidas.

27. La labor de las entidades de las Naciones Unidas se orientará a adoptar indicadores de género que generen datos de elevada calidad y aptos para la comparación en todo el sistema. A este fin, el subgrupo encargado de la contabilidad de recursos destinados a la igualdad entre los géneros (presidido conjuntamente por el PNUD y el UNICEF) del equipo de tareas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la igualdad entre los géneros (presidido por ONU-Mujeres) ha estado preparando un documento en el que se formulan los principios y los criterios de los indicadores de género que vayan a adoptar las entidades de las Naciones Unidas. Se prevé que el documento esté terminado y se someta a la consideración de los mecanismos de toma de decisiones competentes del sistema de las Naciones Unidas en el primer semestre de 2012.

#### **D. Creación de capacidad**

28. Las entidades informaron sobre iniciativas para fomentar la incorporación de la perspectiva de género mediante programas de capacitación y perfeccionamiento del personal al objeto de aumentar la competencia de la plantilla de las Naciones Unidas para tratar las cuestiones sobre género. Entre las iniciativas llevadas a cabo en 2011 figuran las siguientes: un programa de capacitación del CCI de un día de duración, que ofrece una visión común de las cuestiones de género en toda la Organización; y un curso de desarrollo de la capacidad y capacitación en materia de incorporación de la perspectiva de género impartido por la UNESCO al personal de las oficinas exteriores en el Brasil, Nepal, Nueva Delhi y el Iraq. El programa sobre igualdad entre los géneros y no discriminación del Centro Internacional de Formación de la OIT ofrece cursos en su “universidad sobre el género” sobre los conceptos básicos, el género en el desarrollo mundial, la elaboración de presupuestos para cuestiones de género y la estadística aplicada al género.

29. En sus informes las entidades también señalaron que utilizaban herramientas de aprendizaje creadas por otras entidades o en colaboración con estas. Por ejemplo,

en el ACNUR, 251 miembros del personal se inscribieron en los cursos de aprendizaje electrónico “Necesidades diferentes, igualdad de oportunidades” preparado por el Comité Permanente entre Organismos, y “Creación de entornos de aprendizaje seguros”, que centra la atención en las cuestiones de género al tratar el tema de los entornos educativos seguros.

30. Las entidades de las Naciones Unidas también informaron sobre el uso de los recursos disponibles del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, así como de las directrices propias de cada entidad para asistir al personal de las Naciones Unidas en el proceso de formulación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Por ejemplo, la FAO dispone de un sitio en la Intranet exclusivamente dedicado al tema de la FAO y la reforma de las Naciones Unidas en el que se pueden consultar las directrices sobre el marco de programación por países y las pautas que rigen la participación de la organización en el proceso del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Las directrices de seguimiento y evaluación de programas de la CESPAP contienen recomendaciones para alentar a la incorporación de las dimensiones de género en la creación de indicadores y los procedimientos conexos de seguimiento y evaluación.

31. Pese al progreso alcanzado en la elaboración de programas de creación de capacidad en las entidades de las Naciones Unidas, sigue existiendo margen para la mejora. Las respuestas de las entidades de las Naciones Unidas, incluidas las de los Coordinadores Residentes, señalaron que concentrarse en el material teórico puede ser útil cuando este se facilita como referencia, pero tiende a sobrecargar las sesiones de capacitación y coartar el intercambio de experiencias y la transferencia de conocimientos sobre la aplicación práctica de los enfoques relativos a la incorporación de la perspectiva de género. Las actividades y los seminarios de capacitación que no tienen seguimiento son de una eficacia limitada. La mayoría de los programas de aprendizaje solo están disponibles en francés y en inglés, y preparar y traducir recursos de aprendizaje electrónico entraña un costo elevado. Los problemas de compatibilidad de las plataformas de aprendizaje y las soluciones informáticas retrasan la creación de ciertos recursos de aprendizaje. Además, al pasar del entorno de aprendizaje al operacional, el personal a menudo tiene dificultades para integrar la información relativa a la incorporación de la perspectiva de género a su labor cotidiana.

32. Entre las estrategias seleccionadas para subsanar esos problemas figuran las siguientes: situar las actividades de capacitación en el contexto de las experiencias nacionales y regionales; ofrecer opciones de capacitación como el autoestudio, la realización de cursillos, la relación entre homólogos, el asesoramiento a cargo de tutores y mentores; y la vinculación de los conceptos de desarrollo de la capacidad a aplicaciones prácticas y mecanismos para el desarrollo como los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza. Además, los sistemas de orientación funcionan mejor cuando se presentan mediante seminarios web o cara a cara, y cuando están basados en una evaluación de las necesidades bien formulada, preparados en colaboración con los participantes y encuadrados en el contexto de una estrategia a más largo plazo que comprenda actividades de supervisión llevadas a cabo mediante el asesoramiento de tutores y mentores. La comunicación interna de información mediante plataformas electrónicas de intercambio de datos y conocimientos y los seminarios monográficos también forman parte de las mejores prácticas en esta esfera.

**Reunión y análisis de datos**

33. La información desglosada por sexos y los indicadores que atiendan al género han cobrado una importancia creciente en la labor de las Naciones Unidas, en especial, en relación con los marcos para el desarrollo, entre ellos, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, los informes sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, así como en el contexto de la mayor atención prestada a la rendición de cuentas y la gestión basada en resultados en el sistema de las Naciones Unidas.

34. Las entidades de las Naciones Unidas siguen apoyando a los países en las tareas de recopilación y análisis de datos desglosados por sexos para detectar y hacer frente a las discrepancias y las desigualdades por motivos de género. Por ejemplo, las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo por la CEPAL redundaron en que 12 países de la región integraran indicadores relativos al género en sus bases de datos o sus documentos oficiales. La iniciativa de Pruebas y Cifras para la Igualdad de Género, puesta en marcha en 2011 por ONU-Mujeres y la División de Estadística, entre otras entidades, en colaboración con los Estados Miembros, el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), se centra en prestar asistencia a los países en la creación de capacidad nacional y el refuerzo de los sistemas nacionales de recopilación de datos en las esferas clave. La CESPAAO elaboró en 2011 una guía sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, los programas y las actividades de los ministerios de trabajo y asuntos sociales de sus países miembros. La División de Estadística de la CEPE llevó a cabo actividades de creación de capacidad en relación con la preparación y el uso de estadísticas sobre el género para la planificación, la aplicación y el seguimiento de medidas en Europa. Más del 70% de los participantes en los seminarios eran mujeres.

**E. Coherencia, coordinación y gestión de los conocimientos y la información****Coherencia, coordinación y acción conjunta**

35. La Red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros sigue constituyendo un foro fundamental para lograr una coordinación y una coherencia más eficaces respecto de la incorporación de una perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. En 2011, la Red presentó una declaración conjunta sobre el empoderamiento de las mujeres rurales en el 56° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y elaboró un folleto informativo sobre la mujer rural y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, por conducto del equipo de tareas interinstitucional sobre las mujeres rurales.

36. En 2012, para promover la asociación y la colaboración fuera del sistema de las Naciones Unidas, la Red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros y la Red sobre la Igualdad entre los Géneros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos celebraron su seminario bienal conjunto sobre la seguridad alimentaria, el derecho a las tierras y el empoderamiento de la mujer rural. Los debates se centraron en cómo reforzar la coordinación y la complementariedad entre los donantes y los asociados multilaterales, con el fin de acelerar el empoderamiento

económico de la mujer rural mejorando al mismo tiempo la eficacia de la ayuda. Se acordaron mensajes fundamentales sobre la cuestión para contribuir al programa intergubernamental de 2012, tanto en lo que respecta a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer como a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, y al diálogo internacional sobre el marco de desarrollo posterior a 2015. Por otro lado, la Red interinstitucional sigue desempeñando una función esencial en la promoción de la campaña del Secretario General “Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres”, lo que incluye la definición de su plan de acción 2012-2013 y la labor de apoyo a nivel regional y local.

37. De conformidad con el mandato previsto en la resolución en virtud de la que fue establecida, ONU-Mujeres está fomentando una coordinación más eficaz y efectiva en todo el sistema de las Naciones Unidas y creando asociaciones estratégicas para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Durante 2011, la Entidad impulsó toda una serie de foros interinstitucionales para la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer y participó en ellos. El desarrollo del Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer es uno de los resultados del trabajo de esos foros interinstitucionales. Asimismo, ONU-Mujeres, la FAO, el FIDA y el PMA unieron sus fuerzas para elaborar una iniciativa de apoyo al empoderamiento económico de las mujeres y las niñas rurales. En total, se firmaron 30 nuevos memorandos de entendimiento entre ONU-Mujeres y otros organismos de las Naciones Unidas.

38. A nivel nacional, el liderazgo del Coordinador Residente en la promoción de un enfoque coherente y que abarque todo el sistema en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género sigue revistiendo una importancia fundamental. Los grupos temáticos en materia de género continúan desempeñando una función de apoyo en esta tarea, mientras que ONU-Mujeres coordina cada vez más la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países en lo que se refiere a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

39. En la actualidad, existen 106 programas conjuntos que se centran en la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, un ligero aumento con respecto a los 104 en marcha en 2010. Las entidades de las Naciones Unidas reconocen que los programas conjuntos han fomentado un enfoque multisectorial y que integra a múltiples partes interesadas respecto de la cuestión de la igualdad entre los géneros. Estos programas exploran opciones y sinergias para promover el cambio sostenible y ofrecen una vía para desarrollar la capacidad de los asociados y los interesados locales, lo que conduce a la sostenibilidad a más largo plazo de las iniciativas.

40. En América Latina y el Caribe, la FAO, la CEPAL y ONU-Mujeres han trabajado de consuno en la formulación de recomendaciones de política con base empírica para el empoderamiento de la mujer en las zonas rurales. En Asia, Asociados para la prevención es un programa regional conjunto puesto en marcha por el PNUD, el UNFPA, ONU-Mujeres y el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas en Camboya, la India, Indonesia, el Pakistán, Tailandia, Uzbekistán y Viet Nam. El UNFPA y el UNICEF ejecutan de forma conjunta el mayor programa del mundo orientado a acelerar el abandono de la mutilación/ablación genital femenina, que utiliza un enfoque basado en los derechos humanos para apoyar la elaboración y aplicación de leyes, políticas y programas.

41. El componente de igualdad entre los géneros de la estrategia del ONUSIDA se está llevando a la práctica por medio de la Agenda del ONUSIDA para la acción acelerada de los países para abordar la problemática de las mujeres, las niñas, la igualdad entre los géneros y el VIH. La Agenda, que se está aplicando en aproximadamente 95 países en colaboración con la sociedad civil, ha servido de catalizador para la acción programática y para crear más conciencia sobre la importancia de garantizar la igualdad de acceso de las mujeres y las jóvenes a los servicios relacionados con el VIH.

42. Las entidades de las Naciones Unidas y los Coordinadores Residentes informan de que los programas conjuntos suelen conducir a la adopción de disposiciones innovadoras para garantizar que la incorporación de la perspectiva de género produzca resultados. En la República Bolivariana de Venezuela, esos programas han permitido el refuerzo de las capacidades nacionales y locales para prestar unos servicios de atención de la salud de calidad, con especial énfasis en los derechos humanos, la igualdad entre los géneros y la participación de la comunidad. Tayikistán ha podido establecer una sólida agenda en materia de igualdad entre los géneros en el contexto del documento de estrategia de lucha contra la pobreza y el informe sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el Afganistán, las Naciones Unidas colaboran estrechamente con los asociados nacionales para mejorar la recopilación y el análisis de los datos desglosados por sexo. Burundi ha utilizado los indicadores de desempeño del PNUD en materia de igualdad entre los géneros para promover las actividades nacionales orientadas a impulsar el empoderamiento de la mujer. El equipo de las Naciones Unidas en el Togo está prestando su apoyo al Ministerio de Planificación en la formulación de su documento de estrategia de lucha contra la pobreza, a través de un enfoque integrado en el que la igualdad entre los géneros es un objetivo intersectorial. En Chile, el proceso del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) se orienta hacia la reducción de las desigualdades y la pobreza, y establece resultados y productos específicos en relación con la cuestión de la igualdad entre los géneros. El equipo de las Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina ha promovido un programa conjunto para prevenir la violencia armada, que combina elementos de las agendas sobre la seguridad humana y la violencia por razón de género. En el Paraguay, el refuerzo de la capacidad nacional para la obtención de datos desglosados por sexo es uno de los resultados del MANUD.

### **Gestión del conocimiento e intercambio de información**

43. Las entidades de las Naciones Unidas siguen sirviéndose de enfoques variados, como los medios electrónicos, para difundir investigaciones, directrices y buenas prácticas sobre la incorporación eficaz de la perspectiva de género. Por ejemplo, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social utiliza la cuestión del género como herramienta intersectorial para el análisis. Sus publicaciones sobre las dimensiones sociales de la economía ecológica, las repercusiones de la crisis en la protección social y las nuevas investigaciones sobre una agenda posterior a 2015 presentan una marcada perspectiva de género. El Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia ha emprendido el primer estudio europeo sobre la violencia contra la mujer, que supone la recopilación de datos en 2012 en 27 países y la realización de una encuesta para identificar las necesidades específicas de cada género en materia de adicciones. El Departamento de Asuntos Económicos y

Sociales creó la categoría de “Fomento de la prestación de servicios públicos teniendo en cuenta las cuestiones de género” para los Premios de Administración Pública de las Naciones Unidas en 2012, así como un nuevo conjunto de herramientas sobre igualdad entre los géneros y gobierno electrónico en los países de Asia y el Pacífico. El Centro Regional de las Naciones Unidas para la Paz y el Desarme en África ha apoyado a los Estados Miembros en las esferas de la promoción de la igualdad entre los géneros, la formulación de políticas de género y los planes de acción nacionales con respecto a las resoluciones 1325 (2000) y 1820 (2008) del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad.

44. Entre las novedades del sitio web interinstitucional WomenWatch están una crónica de actualidad sobre la mujer rural y un prototipo de programa en línea de recopilación de datos para el Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Asimismo, en 2011, el sitio web difundió más de 1.200 noticias de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

## **F. Rendición de cuentas respecto de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer: Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer**

45. En 2006, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación aprobó una política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género (véase CEB/2006/2 y Corr.1, anexo). Con miras a la aplicación de la política, solicitó la elaboración de un plan de acción para todo el sistema que permitiese acelerar la incorporación de una perspectiva de género en las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas de conformidad con las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social. El plan de acción reflejaría una comprensión de los conceptos, las normas, los estándares y los indicadores a nivel de todo el sistema, se elaboraría a partir de la experiencia adquirida y de los logros de cada entidad, y especificaría las acciones necesarias para la aplicación de sus seis elementos, a saber, rendición de cuentas, gestión basada en los resultados, recursos humanos y financieros, desarrollo de la capacidad, supervisión, y gestión de los conocimientos. Además, el plan establecería plazos e indicadores, responsabilidades, mecanismos de rendición de cuentas y recursos. Su aplicación reforzaría la labor del sistema de las Naciones Unidas para el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer tanto a nivel de todo el sistema como dentro de cada una de las entidades. La creación de ONU-Mujeres restauró el impulso para instituir un marco de rendición de cuentas en todo el sistema con respecto a la labor de este en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer. ONU-Mujeres lideró la elaboración del plan de acción de conformidad con la resolución en virtud de la que se creó esta entidad (resolución 64/289).

46. El Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer es uno de tres mecanismos conectados entre sí que establecerán un marco integral y coherente de rendición de cuentas de las Naciones Unidas respecto de estas dos cuestiones. Mientras que el plan de acción se centra en

el desempeño, lo que incluye los procesos y mecanismos institucionales a nivel de cada entidad, otro mecanismo, constituido por los indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países respecto de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, introducidos en 2008, se centra en la actuación del sistema de las Naciones Unidas en los países. El tercer mecanismo se concentrará en la rendición de cuentas respecto de las aportaciones del sistema de las Naciones Unidas a los resultados del desarrollo de la igualdad entre los géneros en el plano nacional y normativo. La planificación de esta tercera fase se incluye en el plan de acción.

**Descripción del Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer**

47. El Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer es un marco unificado de rendición de cuentas que tiene por objeto promover simultáneamente el entendimiento común, el aumento de la coherencia, la autoevaluación sistemática y un enfoque selectivo y progresivo estable, al que deben adherirse las entidades del sistema de las Naciones Unidas en su labor relacionada con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en el plano institucional. Sigue un sistema de puntuación y establece requisitos, sobre la base de los mandatos intergubernamentales para la incorporación de la perspectiva de género, a los que se espera que las entidades de las Naciones Unidas den cumplimiento.

48. El Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer se basa en las conclusiones y aplica las recomendaciones de una serie de evaluaciones recientes, que revelaron que el personal directivo superior necesita directrices claras acerca de las cuestiones sobre las que debe rendir cuentas, los indicadores que debe esforzarse por lograr, y los recursos y la capacidad adecuados de sus entidades, para asumir el liderazgo con resultados satisfactorios en lo que respecta a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. El marco de rendición de cuentas del plan favorece esto, pues establece una comprensión común de la cuestión de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y fija directrices y requisitos mínimos para lograr esa igualdad y ese empoderamiento. Este marco facilitará a su vez la realización de un análisis de los puntos débiles y fuertes del sistema de las Naciones Unidas con relación a los seis elementos indicados con anterioridad, y determinará los recursos y la capacidad necesarios para aprovechar las virtudes y subsanar las deficiencias. La presentación de informes por parte de las entidades de las Naciones Unidas de conformidad con el plan de acción ofrecerá simultáneamente una perspectiva general de la labor llevada a cabo por cada entidad respecto de la cuestión del género y una orientación sobre la dirección en que estas entidades podrían avanzar, lo que facilitará la rendición de cuentas, dado que el sistema de las Naciones Unidas obtendrá por primera vez un panorama integral mediante la utilización de medidas comunes del desempeño para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, entre otras cosas a través de la incorporación de la perspectiva de género.

49. El plan de acción incluye un conjunto de 15 indicadores del desempeño para todo el sistema establecidos en un marco de presentación de informes que comprende los calendarios, las medidas de rendición de cuentas y los presupuestos.

Se evaluará a las entidades de las Naciones Unidas a través de indicadores del desempeño sobre la base de un sistema de clasificación de cinco puntos, que indicará si la entidad supera con creces, se limita a cumplir o incumple los requisitos para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, entre otras cosas por conducto de la incorporación de la perspectiva de género.

50. De conformidad con la política de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación de 2006, los indicadores del desempeño del Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer incluyen componentes sustantivos y de recursos humanos. Son elementos sustantivos la planificación estratégica, el examen de los programas, la evaluación, el seguimiento y la presentación de informes, y la generación y gestión de conocimientos. Los componentes de recursos humanos abarcan las funciones internas como la evaluación de la actuación profesional del personal, los pactos y cualquier otro mecanismo de rendición de cuentas establecido para el personal directivo superior, el desarrollo de la capacidad del personal y la representación equitativa de las mujeres.

51. Los indicadores del desempeño se basan en un conjunto de notas técnicas, que establecen, entre otras cosas, el mandato intergubernamental para cada indicador del desempeño, la forma en que se debería utilizar cada uno de esos indicadores, y ejemplos actuales de utilización y buenas prácticas en todo el sistema de las Naciones Unidas. Las notas técnicas constituirán un “documento vivo”, que se actualizará periódicamente, en especial en lo que se refiere a las buenas prácticas.

#### **Proceso de desarrollo**

52. El proceso de desarrollo del Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer se articuló en torno a dos fases durante las que tuvieron lugar consultas, facilitadas por ONU-Mujeres, en las que participaron 51 entidades, departamentos y oficinas de la Secretaría de las Naciones Unidas, y órganos de coordinación interinstitucional, que a menudo incluyeron múltiples consultas con cada entidad. En la primera fase, se celebraron consultas en persona en Nueva York en julio de 2011 y en Ginebra en septiembre de 2011, y de forma virtual en octubre y noviembre con las comisiones regionales y las entidades de fuera de América del Norte y Europa. Las consultas se adaptaron a las entidades específicas, a saber: oficinas y departamentos concretos de la Secretaría; organismos especializados y órganos interinstitucionales; el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas; los representantes de los servicios de auditoría interna de las organizaciones de las Naciones Unidas; y la Dependencia Común de Inspección.

53. En la primera fase del Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, se llegó a un proyecto de marco listo para que las entidades piloto lo sometieran a prueba. La segunda fase, que se desarrolló entre noviembre de 2011 y febrero de 2012, abarcó la prueba de viabilidad del plan llevada a cabo por siete entidades piloto que constituían una muestra representativa del sistema de las Naciones Unidas (el Organismo Internacional de Energía Atómica, el ACNUDH, la CESPAAO, el PNUD, el UNFPA, el UNICEF y el ONUSIDA) y por la Organización Internacional para las Migraciones. La prueba piloto, que consistió en la celebración de consultas dentro y a través de las entidades, culminó con la validación del plan de acción como

instrumento sólido y viable, al igual que suficientemente amplio y básico como para englobar a todas las entidades pese a la diversidad de sus mandatos. Asimismo, el plan resultó ser una herramienta coherente y manejable para la rendición de cuentas y la presentación de informes, con indicadores perfeccionados que aumentaron su aplicabilidad.

54. La coherencia y profundidad del proceso de consultas ha conducido a la aprobación de un plan de acción que ofrece a las entidades de las Naciones Unidas garantías de que contribuirá de forma significativa a la revitalización de la labor del sistema en la esfera de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

### **Puesta en marcha**

55. La puesta en marcha estructurada del plan de acción hasta diciembre de 2012 precederá a la presentación de los informes en 2013. La puesta en marcha es fundamental para la sostenibilidad y el éxito del plan, y exigirá el compromiso continuo de todas las entidades, incluido el apoyo técnico de ONU-Mujeres con los recursos adecuados.

56. Durante la puesta en marcha del plan de acción, ONU-Mujeres prestará asistencia técnica, adaptada a las necesidades de las diferentes entidades, y en apoyo del establecimiento de comunidades de intercambio de prácticas y repositorios de conocimientos en las distintas esferas de actuación. Asimismo, otras entidades de las Naciones Unidas brindarán apoyo en los ámbitos que son sus respectivos puntos fuertes y en los que tienen experiencia.

57. Por otro lado, se ofrecerán actividades de divulgación a los organismos especializados, incluidos los de carácter predominantemente técnico, que podrían tener mayores dificultades que otras entidades del sistema de las Naciones Unidas para aplicar el plan de acción. Con el fin de anticiparse a esta eventualidad, se han realizado particulares esfuerzos para dialogar con los organismos especializados durante las consultas sobre el plan, diálogo que se prolongará durante la puesta en marcha de este. Se desarrollará un apoyo adaptado a los organismos especializados.

58. ONU-Mujeres también promoverá las sinergias para el fomento del plan de acción y coordinará las actividades del sistema común para la satisfacción de los indicadores del desempeño. Se establecerán redes para abarcar las diferentes regiones geográficas.

59. Se implantará un mecanismo de examen paritario en virtud del que las entidades con mandatos similares intercambiarán visitas para garantizar la presentación de informes precisos acerca del plan de acción y compartir experiencias sobre las buenas prácticas y las dificultades que se planteen.

60. En la Secretaría de las Naciones Unidas, la puesta en marcha del plan de acción estará vinculada a las labores de rendición de cuentas, gestión basada en los resultados y gestión del cambio.

### **III. La función de ONU-Mujeres en la dirección, coordinación y promoción de la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas**

61. El Consejo Económico y Social, en su resolución 2011/6, exhortó a ONU-Mujeres a que, de conformidad con la resolución 64/289 de la Asamblea General asumiera plenamente la función de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas respecto de su labor relativa a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

62. En el cumplimiento de su mandato, los enfoques estratégicos adoptados por ONU-Mujeres engloban la promoción de la acción conjunta y de la colaboración interinstitucional; el refuerzo del liderazgo y el fomento de la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países y de los grupos temáticos en materia de género; el apoyo a la incorporación de la perspectiva de género a través de la cooperación técnica con otros organismos de las Naciones Unidas; el suministro de productos de conocimiento y el desarrollo de la capacidad; la promoción y el seguimiento de los progresos en cuanto al equilibrio entre los géneros y la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas; y el impulso al establecimiento y a la utilización de los marcos de rendición de cuentas.

63. Durante 2011, ONU-Mujeres se centró en el fomento de una coordinación más eficaz y eficiente y la creación de asociaciones estratégicas dentro del sistema de las Naciones Unidas para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. El papel interinstitucional y a nivel de todo el sistema que ostenta ONU-Mujeres se fundamenta en la decisión intergubernamental que le otorga una posición de liderazgo respecto de la labor del sistema de las Naciones Unidas en la esfera de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Asimismo, la Entidad participó en toda una serie de foros interinstitucionales para la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, contribuyendo así al desarrollo de una posición firme sobre la igualdad entre los géneros en el Cuarto Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda, celebrado en Busan (República de Corea), y la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados, que tuvo lugar en Estambul (Turquía).

64. A nivel nacional, donde ONU-Mujeres cuenta con una importante presencia, la Entidad ha asumido un papel de liderazgo en la coordinación de la presidencia o copresidencia de los grupos temáticos en materia de género en 45 países, y ha contribuido a los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 20 Estados. La Entidad ha trabajado en estrecha colaboración con los equipos en los países y los coordinadores residentes y ha contado con su fuerte y valioso apoyo. Asimismo, participa en programas conjuntos con organismos asociados.

65. ONU-Mujeres ha promovido la coherencia en la respuesta del sistema a las prioridades nacionales en materia de igualdad entre los géneros y una mayor rendición de cuentas por parte de los equipos de las Naciones Unidas en los países a través de su presencia en los ocho programas piloto de la iniciativa “Unidos en la acción”, y cada vez más en los países que adoptan sus propias iniciativas. Las experiencias iniciales demuestran una pronunciada mejora con respecto a la atención prestada a la cuestión de la igualdad entre los géneros en los programas piloto, lo que incluye una mayor participación de los organismos de las Naciones Unidas y de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

66. Con su apoyo a la coordinación interinstitucional en lo que se refiere a la incorporación de la perspectiva de género, la Entidad ha puesto en marcha una comunidad de intercambio de prácticas que tiene como objetivo compartir conocimientos y desarrollar la capacidad respecto de las cuestiones de género. En colaboración con el Equipo de Tareas sobre la Igualdad entre los Géneros del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ONU-Mujeres también comenzó a trabajar en una lista de expertos en materia de género que pueden utilizar los equipos de las Naciones Unidas en los países y otras entidades.

67. Con el propósito de ofrecer una visión de la labor de las entidades del sistema de las Naciones Unidas para institucionalizar la cuestión del género en sus respectivas esferas de trabajo, ONU-Mujeres ha creado dos repositorios a nivel de todo el sistema que contienen las políticas, las estrategias y los planes de acción específicos de cada una de las entidades y sus herramientas y recursos en línea sobre el desarrollo de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género. Los repositorios, que presentan una vasta recopilación de recursos desarrollados desde el año 2000, están diseñados como sistemas abiertos y en constante evolución de gestión de contenidos, que ofrecen acceso a nuevos documentos de política de las Naciones Unidas sobre la incorporación de la perspectiva de género.

#### **IV. Deficiencias y dificultades actuales**

68. A pesar de haberse logrado una serie de avances en la formulación de políticas y estrategias institucionales sobre la igualdad entre los géneros, su aplicación sigue siendo desigual, y la evaluación de sus efectos en los resultados sobre la igualdad entre los géneros sigue planteando problemas. Las entidades de las Naciones Unidas siguen careciendo de mecanismos que permitan producir datos comparables para hacer un seguimiento de la asignación y el gasto de recursos en actividades sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La presentación de información exacta a nivel de todo el sistema sigue siendo difícil debido a la variedad de instrumentos y de sistemas de financiación que existen.

69. Las entidades de las Naciones Unidas han observado que aún persisten deficiencias y dificultades en el proceso de incorporación de una perspectiva de género en la gestión basada en los resultados, incluido el proceso del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. La falta de herramientas concretas para la incorporación de la perspectiva de género y la falta de una visión común sobre cómo incorporar una perspectiva de género en toda la gama de actividades del sistema de las Naciones Unidas continúan siendo un obstáculo para seguir avanzando. Además, las entidades informaron que estaban utilizando los indicadores de desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países respecto de la igualdad entre los géneros, si bien hay todavía una falta de seguimiento de las evaluaciones, los resultados y las recomendaciones.

70. Varias deficiencias siguen obstaculizando a las entidades de las Naciones Unidas en sus funciones de supervisión interna con respecto a las actividades sobre la igualdad entre los géneros. La falta de principios de referencia claros, entre ellos un acuerdo sobre el tamaño de las muestras y las fuentes de los datos de apoyo y la armonización con las políticas de evaluación de toda la Organización, impide una evaluación eficaz. Una de las enseñanzas adquiridas es que los resultados del seguimiento y las conclusiones de la evaluación deben ser discutidos e interpretados

con el personal, la administración y los órganos rectores con el fin de preparar respuestas apropiadas.

71. Las entidades recalcaron la necesidad de disponer de un instrumento estándar de evaluación de las cuestiones de género que sirva de guía para una evaluación sólida de la planificación y presupuestación de la programación nacional, el que, junto con captar las enseñanzas adquiridas, prestaría apoyo además a los países en el proceso de multiplicación y movilización de recursos para la igualdad entre los géneros.

72. Aunque se han realizado esfuerzos considerables con respecto a la recopilación, el análisis y el uso de datos e información desglosados por sexo y por edad, la falta de esos datos, o la poca confiabilidad de estos, sigue planteando problemas. Una vez realizados los análisis de datos, estos no siempre se utilizan ni se traducen en medidas normativas o programáticas o en la formulación de políticas sobre la base de datos empíricos. Las entidades de las Naciones Unidas informaron sobre la falta de datos desglosados sistemáticamente por sexo en esferas técnicas como el comercio, el desarrollo económico y la infraestructura. Además, en algunos ámbitos delicados relacionados con el género, como la violencia basada en el género, la violencia sexual y las prácticas perjudiciales conexas, la recopilación y el uso de datos se han visto limitados por las normas y los valores culturales.

73. Hay avances prometedores en el ámbito de la creación de capacidad, en particular en los casos en que los programas se han basado en una evaluación debidamente formulada de las necesidades, preparada con los participantes y situada en el contexto de una estrategia a más largo plazo. No obstante, las entidades informaron también sobre la falta de actividades de seguimiento en forma de capacitación mediante aprendizaje en la práctica, en colaboración con las entidades de las Naciones Unidas, a fin de asegurar la aplicación efectiva a largo plazo de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género. Además, las entidades carecen de una estructura concreta, como normas de calidad, metodologías y mecanismos de rendición de cuentas, para medir el desempeño del personal; de incentivos para el aprendizaje institucional sobre la igualdad entre los géneros; y de un presupuesto suficiente.

74. La asignación de recursos insuficientes a los programas sobre la igualdad entre los géneros sigue siendo un problema, especialmente en lo que respecta a su aplicación en los países. Aunque la creación de ONU-Mujeres tuvo por objeto resolver la insuficiencia de recursos, las contribuciones a la entidad, si bien están aumentando, se hallan todavía muy por debajo de la meta. A menos de que se asignen fondos dentro de los presupuestos de las entidades de las Naciones Unidas específicamente para la financiación de expertos en cuestiones de género y de estrategias que tengan en cuenta las cuestiones de género, el logro de resultados concretos seguirá siendo un problema.

## V. Conclusiones y recomendaciones

75. En el presente informe se indica que la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas han avanzado en la aplicación de la resolución 2011/6 del Consejo Económico y Social y contribuido a ella. Varias entidades han informado sobre progresos, entre ellos la incorporación de criterios relativos a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en sus marcos generales de rendición de

cuentas y en sus mecanismos de seguimiento, evaluación, supervisión y presentación de informes, como indicadores del desempeño y parámetros de rendimiento para medir los avances. Durante el período a que se refiere el informe, y en consonancia con el mandato de ONU-Mujeres de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas en la labor del sistema de las Naciones Unidas relativa a la igualdad entre los géneros, las entidades convinieron en el plan de acción para todo el sistema como marco unificado de rendición de cuentas que promueve un entendimiento común, una mayor coherencia y una autoevaluación sistemática de su labor sobre la igualdad entre los géneros. El reto ahora es su implementación.

76. Otros ámbitos en que se ha avanzado son la promoción de políticas y estrategias coherentes y armonizadas, el suministro de instrumentos de incorporación de la perspectiva de género, un mayor fomento de la capacidad y la creación de redes y bases de datos para la gestión de conocimientos. Las entidades han avanzado además en lo que respecta a la elaboración de metodologías unificadas para medir los progresos y están intentando cada vez con más frecuencia formar asociaciones para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

77. Las entidades han trabajado en colaboración con ONU-Mujeres para incorporar las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros en el diálogo mundial y nacional. A nivel mundial, y mediante su participación en la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países, se dedican activamente a fortalecer el apoyo del sistema de las Naciones Unidas en el ámbito de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, intensificando así su eficacia y coherencia.

78. A pesar de los importantes progresos alcanzados, aún queda mucho más por hacer. Con el fin de guiar las actividades del sistema de las Naciones Unidas orientadas a resolver las deficiencias y dificultades descritas anteriormente, el Consejo Económico y Social tal vez desee exhortar al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos especializados, fondos y programas, a que:

a) Continúe esforzándose por armonizar mejor la programación sobre la igualdad entre los géneros con las prioridades nacionales, con el objetivo de incorporar una perspectiva de género en la legislación, las políticas y los programas;

b) Promueva un entorno facilitador y en evolución para la incorporación de la perspectiva de género a nivel institucional, y se asegure de que el sistema de coordinadores residentes en los países dedique recursos financieros y humanos suficientes para una programación coordinada y conjunta sobre la igualdad entre los géneros;

c) Promueva la coordinación de las actividades operacionales que tienen en cuenta las cuestiones de género en los países, en el contexto del sistema de coordinadores residentes, conjuntamente con otras entidades y con los asociados nacionales;

d) Promueva la rendición de cuentas de los resultados en materia de igualdad entre los géneros, incluso en las evaluaciones realizadas por los equipos de las Naciones Unidas en los países, asegurando de ese modo la aplicación de las normas relacionadas con el género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas;

e) Vele por la aplicación plena y efectiva del plan de acción para todo el sistema y por el uso sistemático de mecanismos de vigilancia y presentación de informes, entre otras cosas para los equipos de las Naciones Unidas en los países y para la evaluación de la actuación profesional individual;

f) Promueva el uso de indicadores de género que produzcan datos comparables en todo el sistema de las Naciones Unidas y los integren en los marcos generales de rendición de cuentas de las entidades del sistema de las Naciones Unidas con el fin de lograr una supervisión y un seguimiento financieros más coherentes, representativos y eficaces, entre otras cosas mediante actividades de planificación presupuestaria, asignación de fondos y obtención de ingresos que tengan en cuenta el género, y de la presentación de informes sobre los resultados en materia de igualdad entre los géneros;

g) Se asegure de contar con experiencia técnica en materia de igualdad entre los géneros para la planificación y aplicación de los programas;

h) Aliente a los equipos de las Naciones Unidas en los países a que utilicen mecanismos de rendición de cuentas en su labor a nivel de país, entre otras cosas sus indicadores del desempeño, fichas de puntuación sobre género y auditorías en materia de género;

i) Proporcione continuamente actividades de fomento de la capacidad en materia de incorporación de la perspectiva de género para los coordinadores residentes, los equipos de las Naciones Unidas en los países, los grupos temáticos sobre género y demás personal con el fin de asegurar de que estén mejor capacitados para identificar y aprovechar las oportunidades estratégicas de intensificar la coordinación y la armonización de la programación con las prioridades nacionales sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer;

j) Aproveche los conocimientos de los expertos en cuestiones de género que hay en el sistema de las Naciones Unidas, específicamente en ONU-Mujeres, para prestar asistencia al proceso del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otros marcos de programación para el desarrollo, con el fin de asegurar que se tengan en cuenta sistemáticamente las dimensiones de género;

k) Pida a las entidades de las Naciones Unidas que reúnan, utilicen y difundan en forma periódica y sistemática datos desglosados por sexo y edad, como apoyo a la preparación de documentos institucionales y de los países, por ejemplo, los marcos estratégicos y programáticos, entre ellos las estrategias institucionales en materia de género y el Marco de las Naciones Unidas de Asistencia para el Desarrollo; esos datos podrían guiar las inversiones para programas nacionales y los indicadores para medir los avances y el impacto, incluida la prestación de atención más sistemática al desarrollo de la capacidad en materia de estadísticas sobre género.

79. Con el fin de evaluar mejor el cambio y los efectos de la incorporación de una perspectiva de género en la actividad general, el Consejo Económico y Social tal vez desee solicitar al Secretario General que en el futuro le presente informes bienales, a partir del período de sesiones sustantivas del Consejo de 2014.