



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
9 de mayo de 2013  
Español  
Original: inglés

---

### Período de sesiones sustantivo de 2013

Ginebra, 1 a 26 de julio de 2013

Tema 7 e) 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 2012/24 del Consejo Económico y Social para examinar el progreso realizado en la promoción de la igualdad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas. De conformidad con lo pedido en dicha resolución, 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, incluida la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

Por primera vez, el informe del Secretario General sobre la incorporación de la perspectiva de género se basa en los informes presentados por 55 entidades de las Naciones Unidas de conformidad con el Plan de Acción. También se basa en la información proporcionada en 123 informes anuales de los coordinadores residentes para 2012. Esto ha permitido una presentación de la información y los datos de todo el sistema más exhaustiva que la que se ha venido realizando hasta la fecha.

El informe concluye con recomendaciones para su examen por parte del Consejo Económico y Social.

---

\* E/2013/100.



## I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado atendiendo a la resolución 2012/24 del Consejo Económico y Social, en la que se solicitaba al Secretario General que presentase un informe sobre la aplicación de dicha resolución, en particular sobre los adelantos realizados en la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, el nuevo marco que aumenta la rendición de cuentas en las actividades de las Naciones Unidas relacionadas con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Los resultados de los informes de 2013, que se detallan a continuación, establecen por primera vez un punto de referencia sobre la actuación del sistema de las Naciones Unidas en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género a nivel institucional, que servirá para medir los adelantos que se realicen en el futuro.

2. El informe está estructurado en cinco secciones. Tras la presente introducción, la sección II ofrece un resumen de la marcha de la aplicación del Plan de Acción; en la sección III se evalúa el progreso de las iniciativas llevadas a cabo por las entidades de las Naciones Unidas para promover la incorporación de la perspectiva de género en todos los mecanismos operacionales; 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.

3. El informe utiliza información y datos facilitados en los informes de 55 entidades de las Naciones Unidas, los 123 informes anuales de los coordinadores residentes para 2012 y otras fuentes.

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

4. El Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres<sup>1</sup> ha aumentado la rendición de cuentas en las actividades del sistema de las Naciones Unidas relacionadas con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Su adopción y su uso en todo el sistema de las Naciones Unidas ponen de relieve la importancia de incorporar la perspectiva de género en el amplio abanico de mandatos de las Naciones Unidas para la paz y la seguridad, los derechos humanos, el desarrollo y la asistencia humanitaria.

---

<sup>1</sup> Véase <http://www.unwomen.org/es/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/>.

5. Con su conjunto acordado de 15 indicadores de desempeño agrupados en 6 esferas funcionales amplias y comunes<sup>2</sup>, el Plan de Acción establece un nuevo modelo para la rendición de cuentas, que muestra una instantánea del estado de las actividades destinadas a avanzar en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer. Además de fijar criterios comunes y proporcionar un marco de seguimiento, también se espera que promueva la adopción de medidas y la inversión para cumplir dichos criterios.

6. El Plan de Acción ha tenido como consecuencia varios cambios significativos inmediatos en el enfoque del sistema de las Naciones Unidas de las actividades sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, según se muestra en el siguiente cuadro:

<i>Antes del Plan de Acción</i>	<i>Después del Plan de Acción</i>
Orientación y dirección limitadas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para el sistema de las Naciones Unidas	Se aplican los criterios acordados y se realiza un seguimiento de ellos en todo el sistema de las Naciones Unidas
Solicitudes repetidas y no satisfechas de un marco de rendición de cuentas por parte de los Estados Miembros	Marco de rendición de cuentas uniforme para todo el sistema, acogido con beneplácito por el Consejo Económico y Social, en su resolución 2012/24, y por la Asamblea General, en su resolución 67/226
Responsabilidad en las actividades sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer limitada a las dependencias y los coordinadores de cuestiones de género	Responsabilidad y revitalización descentralizadas de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en todo el sistema de las Naciones Unidas
Datos e informes de las actividades sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer fragmentados y dispares	Datos e informes más coherentes y armonizados que identifican los puntos fuertes y débiles de todo el sistema de las Naciones Unidas

<sup>2</sup> Estas seis esferas se corresponden con los seis elementos de la política en materia de igualdad entre los géneros de 2006 de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación: rendición de cuentas; gestión basada en los resultados; supervisión a través del seguimiento, la evaluación y la preparación de informes; recursos humanos y financieros; capacidad del personal; y coherencia, coordinación y gestión de los conocimientos.

7. Los resultados del primer año de presentación de informes conforme al Plan de Acción servirán como referencia para medir el desempeño en el futuro. Las entidades, los departamentos y las oficinas del sistema de las Naciones Unidas tienen de plazo hasta 2017 para cumplir las normas de desempeño, que se detallan a continuación<sup>3</sup>.

## A. Informes de referencia

8. El Plan de Acción recoge el desempeño y los avances realizados a través de un sistema de autocalificación con cinco opciones: no se aplica; falta<sup>4</sup>; se acerca a los requisitos; reúne los requisitos; supera los requisitos. “Reúne los requisitos” es el mínimo que debería lograr el sistema de las Naciones Unidas, sobre la base de los mandatos intergubernamentales. La presentación de informes sobre los planes de acción correctivos, que incluyen plazos, presupuestos y responsabilidades, es obligatoria para las calificaciones por debajo de “reúne los requisitos”. Los planes de acción correctivos presentan medidas cuyo fin es facilitar mayores avances; serán fundamentales para garantizar el progreso y la rendición de cuentas con arreglo al Plan de Acción para Todo el Sistema.

9. Presentaron informes 55 entidades, lo que representa el 82% del total de entidades a las que se había solicitado que lo hicieran<sup>5</sup>. Todos los informes se

<sup>3</sup> Las entidades técnicas y las que cuentan con un número de empleados inferior a 500 tienen de plazo hasta 2019 para cumplir los criterios de desempeño.

<sup>4</sup> No se aplica” quiere decir que el indicador no es pertinente en relación con determinada entidad (por ejemplo, si no contaba con ninguna oficina de evaluación). “Falta” significa que la entidad no ha llevado a cabo actividades en la esfera a la que se refiere el indicador.

<sup>5</sup> Las entidades que han presentado informes, organizadas según las categorías en función de las cuales se ha realizado el análisis, son a) la Secretaría de las Naciones Unidas: la Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, el Departamento de Gestión, el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Información Pública, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Departamento de Seguridad, la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), la Oficina de Administración de Justicia, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH), la Oficina de Asuntos de Desarme, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la secretaria de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi; b) fondos y programas: el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Centro de Comercio Internacional (CCI), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU), la Entidad de las Naciones

sometieron al examen de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Tras la revisión y la presentación de los informes revisados por parte de las entidades, solo siguió habiendo discrepancias entre la entidad y ONU-Mujeres acerca de la exactitud de la calificación en el 3% de los casos, lo que demuestra que los indicadores de desempeño constituyen medidas claras<sup>6</sup>. Doce entidades (el 50% de las cuales pertenecen a los institutos de investigación o capacitación de las Naciones Unidas) no presentaron informes, lo que suscita preocupación.

10. Para realizar el análisis, se agrupó a las entidades en cuatro categorías (véanse el gráfico I y la nota de pie de página 5), según la división organizativa estándar de las Naciones Unidas<sup>7</sup>, lo que facilita el análisis de datos de todo el sistema, de sus componentes y por cada indicador de desempeño (véase el gráfico II).

---

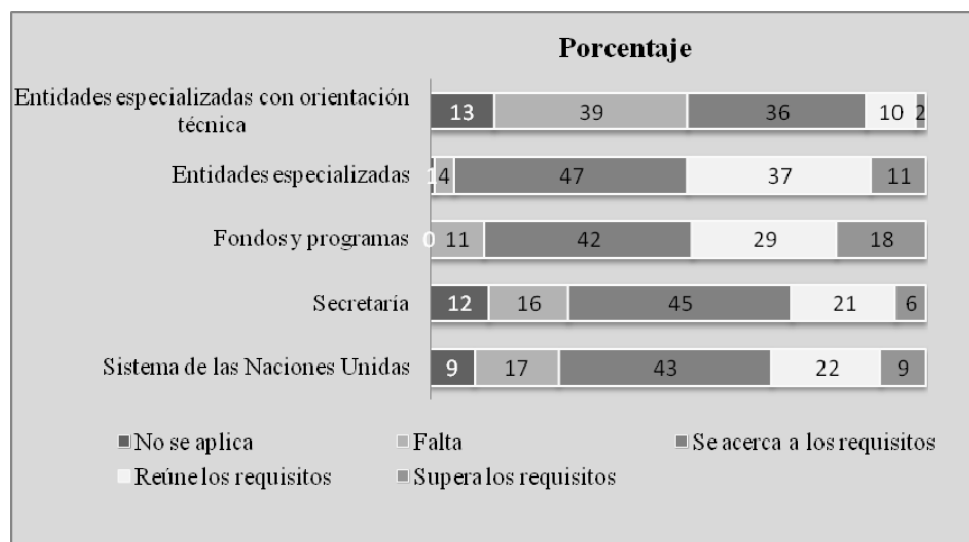
Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Programa Mundial de Alimentos (PMA); c) entidades especializadas: la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Centro Internacional de Formación de la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS); d) entidades especializadas con orientación técnica: la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Unión Postal Universal (UPU), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la Organización Mundial del Turismo (OMT), la Organización Meteorológica Mundial (OMM). Las 12 entidades que no presentaron informes en virtud del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres son a) institutos de capacitación e investigación: 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 (UNIDIR), el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, la Universidad de las Naciones Unidas (UNU); b) Secretaría: el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, la Comisión Económica para África (CEPA), la Oficina del Asesor Especial para África, la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena; c) entidades especializadas con orientación técnica: la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI). El Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Mundial del Comercio (OMC) participaron en el proceso de desarrollo y aplicación del Plan de Acción, pero indicaron que no presentarían informes, dada su condición respecto al sistema de las Naciones Unidas.

<sup>6</sup> Las notas técnicas del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres definen cada uno de los indicadores para garantizar la comprensión general de la calificación, lo que garantiza la comparabilidad.

<sup>7</sup> Para que el análisis resultara más cómodo, la OIM se añadió a la categoría de fondos y programas, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, a la de Secretaría, y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y el OIEA, a la de entidades especializadas con orientación técnica, dado que son los equivalentes más cercanos. Aunque la OIM no es una entidad de las Naciones Unidas, lideró el Plan de Acción y participó muy activamente en su desarrollo y aplicación. Trabaja en estrecha colaboración con las entidades especializadas y forma parte de los equipos de las Naciones Unidas en numerosos países.

## B. Conclusiones generales de 2013

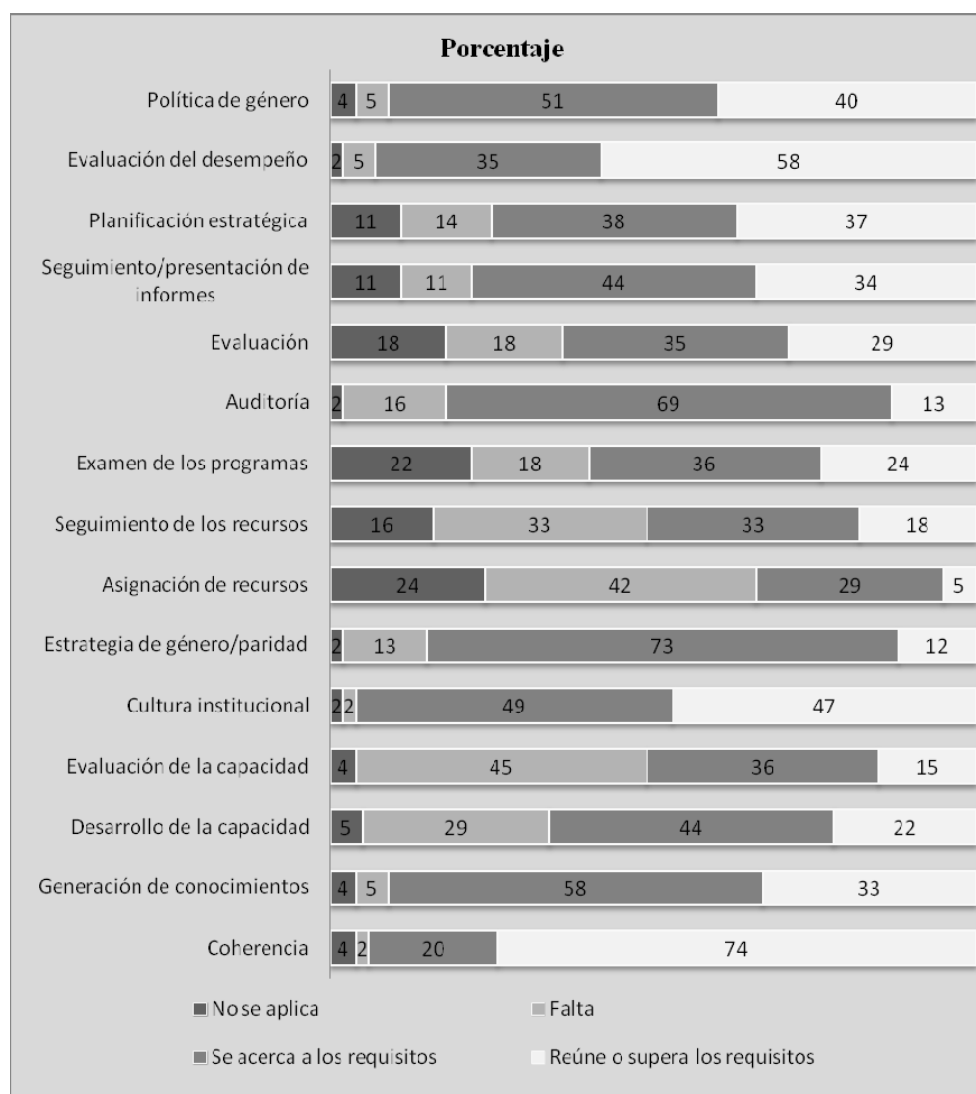
Gráfico I  
**Calificación del desempeño del sistema de las Naciones Unidas en relación con 15 indicadores de desempeño, por cada tipo de entidad**



11. Como se muestra en el gráfico I, el sistema de las Naciones Unidas reúne o supera los requisitos únicamente en el 31% de las calificaciones de los indicadores de desempeño<sup>8</sup> y se acerca a los requisitos en un 43%. Se necesitan medidas contundentes, coherentes y decididas para que la mayor parte de las entidades de las Naciones Unidas cumplan las normas de desempeño en 2017. Además, dado que el marco exige que las entidades elaboren planes de acción correctivos para cada indicador de desempeño cuyas normas no cumplan, se espera que, con una mayor orientación y más capacidad y recursos, el sistema de las Naciones Unidas pueda cumplir la meta de 2017. No debe subestimarse la importancia de que la mayor parte de las entidades obtengan la calificación de “se acerca a los requisitos”: el sistema de las Naciones Unidas se encuentra en un momento decisivo, y puede lograr los mandatos intergubernamentales en los que se basan los indicadores de desempeño del Plan de Acción o bien puede considerarse que su desempeño es insatisfactorio en la empresa fundamental de realizar avances en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer.

<sup>8</sup> Los cálculos del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto se basan en 825 calificaciones individuales, es decir, 55 entidades que presentan informes sobre 15 indicadores de desempeño.

**Gráfico II**  
**Distribución de las calificaciones de las entidades, por cada indicador de desempeño**



12. El desempeño total de las entidades especializadas, que reúnen o superan los requisitos en el 48% de los indicadores de desempeño, apunta a que este grupo es el que se encuentra más cerca de cumplir las metas del Plan de Acción. Debe prestarse especial atención en el seguimiento a la Secretaría de las Naciones Unidas (que reúne o supera los requisitos en el 29% de las calificaciones) y las entidades especializadas con orientación técnica (que reúnen o superan los requisitos en el 12% de las calificaciones). El sistema de las Naciones Unidas en su conjunto solo superó los requisitos mínimos en el 9% de las calificaciones individuales, lo que demuestra que se siguen necesitando mejoras considerables en la mayor parte de los frentes.

### Puntos fuertes

13. Los “puntos fuertes” son las esferas en las que el 40% o más de las calificaciones reúnen o superan los requisitos de un determinado indicador<sup>9</sup>. Las esferas de desempeño con las calificaciones más altas son la coherencia (77%), la evaluación del desempeño (59%), la cultura institucional (48%), la política de género (41%) y la planificación estratégica (41%).

14. Para reunir los requisitos de coherencia, las entidades deben participar sistemáticamente en los mecanismos interinstitucionales de coordinación sobre la igualdad entre los géneros y, para superar los requisitos, deben participar en los exámenes por homólogos, diseñados como ejercicios de aprendizaje y rendición de cuentas entre entidades. El 22% de las entidades ya se han comprometido con los exámenes por homólogos, lo que muestra las consecuencias positivas del Plan de Acción en materia de coherencia e intercambio de conocimientos.

15. En cuanto a la evaluación del desempeño, para reunir los requisitos, las entidades deben haber integrado la evaluación de la igualdad entre los géneros en las competencias y los valores básicos de todo el personal, especialmente en la categoría P-4 o equivalente o categorías superiores, y, para superar los requisitos, deben haber implantado un sistema de reconocimiento de una labor excelente de promoción de la igualdad entre los géneros. El 82% de las entidades de la Secretaría que presentaron informes reunían o superaban los requisitos, frente al 60% de las entidades especializadas, el 50% de los fondos y programas, y ninguna de las entidades especializadas con orientación técnica. Además, a pesar de la importancia atribuida a la recompensa del buen desempeño en los informes del Secretario General sobre rendición de cuentas (véase A/64/640), solo dos entidades disponían de incentivos para recompensar la labor excelente de promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

16. Respecto a la cultura institucional, las entidades deben reunir siete requisitos, que incluyen la ejecución de reglamentos sobre ética y equilibrio entre la vida personal y la laboral; políticas que faciliten las licencias; y la prevención de la discriminación y el acoso. A pesar de que los resultados totales del sistema de las Naciones Unidas son relativamente positivos en cuanto a este indicador (el 47% reúne o supera los requisitos), no queda claro si las entidades interpretan la calificación del desempeño de manera más favorable de lo que garantizan las condiciones reales. Para superar los requisitos, el personal directivo superior debe dar muestras de liderazgo en relación con la representación paritaria de las mujeres. Solo lo hizo el 16%.

17. En la esfera de la política en materia de igualdad entre los géneros, para reunir los requisitos, las entidades deben haber implantado una política de género actualizada, incluido un plan de aplicación, y, para superar los requisitos, las entidades deben haber implantado un mecanismo de rendición de cuentas específico a nivel del personal superior. De todas las entidades que presentaron informes,

---

<sup>9</sup> Los casos de la categoría “no se aplica” se omitieron en el análisis de puntos fuertes y débiles, ya que los indicadores que no se aplican a las entidades no pueden considerarse fuertes ni débiles. Todas las cifras son para la combinación de calificaciones de “reúne los requisitos” y “supera los requisitos”. Para calcular los porcentajes, se dividió el número total de calificaciones de cada indicador de “reúne los requisitos” y “supera los requisitos” entre el número total de calificaciones de cada indicador menos el número de calificaciones de “no se aplica”.



el 13% habían desarrollado políticas o planes conforme al Plan de Acción 2012 y se espera que lo hagan un 20% más en 2013<sup>10</sup>. De los fondos y programas, el 86% contaban con una política en materia de igualdad entre los géneros y los demás estaban trabajando en su elaboración. Para fomentar esta tendencia, ONU-Mujeres ha preparado documentos de orientación sobre el desarrollo de políticas en materia de igualdad entre los géneros conforme al Plan de Acción; se espera que la mayoría de las entidades del sistema de las Naciones Unidas hayan desarrollado dichas políticas en 2017. Es especialmente relevante la introducción de la presentación obligatoria de informes en virtud del Plan de Acción en el pacto del Secretario General con el personal directivo superior de la Secretaría en 2013, lo que da muestras de un compromiso con la rendición de cuentas.

18. Para reunir los requisitos de planificación estratégica, las entidades deben incluir un análisis de género válido y, al menos, un resultado específico o un logro previsto y un indicador específico relacionados con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en su documento central de planificación estratégica. A pesar de que las calificaciones de este indicador fueron relativamente positivas (el 41% reunía o superaba los requisitos), sigue faltando un análisis de género válido en los documentos de planificación estratégica de la mayor parte de entidades del sistema de las Naciones Unidas y solo el 14% de las entidades incluían más de un indicador sobre la igualdad entre los géneros en su documento central de planificación estratégica. No obstante, más positivo resulta que el 43% de las entidades a las que les faltaba este indicador o que se acercaban a él desarrollarán nuevos documentos de planificación estratégica para 2014 y en adelante, lo que posibilitará una presencia más fuerte de la perspectiva de género en los documentos de planificación estratégica en el futuro.

### **Puntos débiles**

19. Los “puntos débiles” son las esferas en las que el 25% o menos de las calificaciones totales reunían o superaban los requisitos de un determinado indicador. Las esferas de desempeño con la calificación más baja fueron la asignación de recursos (7%); la estrategia de género y la paridad de los géneros (13%); la auditoría (13%); la evaluación de la capacidad (15%); el seguimiento de los recursos (22%); y el desarrollo de la capacidad (23%). Todas estas esferas exigen atención urgente en todo el sistema de las Naciones Unidas.

20. Para reunir los requisitos en cuanto al seguimiento y la asignación de recursos, las entidades necesitan un mecanismo de seguimiento de recursos financieros (como un indicador de género) para cuantificar el desembolso de fondos que promueven la igualdad entre los géneros; y, en cuanto al indicador de asignación de recursos, debe implantarse y cumplirse una referencia financiera relativa a la asignación de recursos para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Los informes mostraron que solo el 22% de las entidades contaban con un mecanismo de seguimiento de los recursos. No obstante, se han producido importantes avances recientemente en relación con el seguimiento de los recursos, incluida la nota orientativa sobre el indicador de políticas de igualdad entre los géneros del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM) producida por el subgrupo encargado de la contabilidad de recursos destinados a la igualdad entre los géneros,

<sup>10</sup> Durante la aplicación del Plan de Acción, se acordó que todos los datos de los informes de las entidades serían confidenciales, por lo que las conclusiones se presentan de forma agrupada.

codirigido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), bajo los auspicios del Equipo de Tareas sobre la Igualdad entre los Géneros del GNUD; el indicador de género presentado por el Comité Permanente entre Organismos en 2009 para su uso en la asistencia humanitaria; y la conclusión del Plan de Acción de que el 13% de las entidades están introduciendo un indicador de género. El 16% de las entidades calificaron la necesidad de asignación de recursos como “no se aplica”, entre ellas 9 entidades de la Secretaría, y el 24% indicaron el seguimiento de los recursos como “no se aplica”, entre ellas 8 entidades de la Secretaría, lo que sugiere que puede haber ambivalencia en torno a la introducción de indicadores de políticas de igualdad entre los géneros en algunos sectores.

21. En la esfera de la estrategia de género y la paridad de los géneros, las entidades deben reunir tres requisitos: el nombramiento de coordinadores de cuestiones de género de categoría P-4 o categorías superiores, con mandatos escritos y al menos el 20% de su tiempo dedicado a funciones relacionadas con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer; la representación paritaria de las mujeres en el personal de Servicios Generales y en la categoría P-4 y las categorías superiores; y la provisión de recursos suficientes al departamento o la dependencia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer. En cuanto al primer requisito, una mayoría aplastante de entidades contaban con coordinadores de cuestiones de género o equivalentes (el 89%). No obstante, la fuerza de esta parte de la estrategia de género se vio perjudicada por la categoría profesional de los coordinadores (solo el 54% indicaron que la mayoría de sus coordinadores pertenecían a la categoría P-4 o categorías superiores) y la formalización de sus funciones (solo el 52% contaban con mandatos escritos y el 33% dedicaban al menos el 20% de su tiempo a sus obligaciones en tanto que coordinadores). Esto suscita preocupación, habida cuenta de las numerosas resoluciones de la Asamblea General, como las resoluciones 64/141 y 65/191, en las que la Asamblea pide al Secretario General que garantice que los coordinadores tengan una categoría suficientemente alta y pleno acceso a los altos cargos directivos. El 78% de las entidades no habían logrado la paridad en la categoría P-4 y las categorías superiores, mientras que el 53% habían logrado el equilibrio entre los géneros en la categoría de Servicios Generales. Solo el 5% de las entidades presentaron informes acerca de la provisión de recursos para sus departamentos o dependencias de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer.

22. Para reunir los requisitos de auditoría, deben realizarse consultas en las entidades entre el departamento de auditoría y el coordinador o el departamento de cuestiones de género sobre los riesgos relativos a la igualdad entre los géneros, como parte del ciclo de planificación anual para la auditoría de los riesgos. Aunque la calificación de la auditoría fue relativamente baja, el diálogo promovido por el Plan de Acción constituye el primer intercambio sistemático entre las comunidades de auditoría e igualdad entre los géneros del sistema de las Naciones Unidas. Los representantes de servicios de auditoría interna de las organizaciones de las Naciones Unidas y las instituciones financieras multilaterales dirigieron el desarrollo del indicador de desempeño de auditoría y, aunque pocas entidades de las Naciones Unidas reúnen los requisitos en la actualidad, el 11% de ellas indicaron que prevén hacerlo a lo largo del año próximo.

23. Para reunir los requisitos de evaluación de la capacidad, las entidades deben realizar una evaluación de la capacidad del personal de toda la entidad a nivel de la sede, regional y nacional en cuanto a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y crear o actualizar un plan de desarrollo de la capacidad cada cinco años. Para el indicador de desarrollo de la capacidad, se exigía la realización de actividades de capacitación obligatorias para todas las categorías del personal de la entidad en la sede y las oficinas regionales y nacionales. En su informe sobre la incorporación de una perspectiva de género de 2007 (E/2007/64), el Secretario General manifestó que "... en la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas, el fomento de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género sigue siendo principalmente de carácter voluntario y específico", que "el personal no tiene incentivos [...] para participar en la capacitación" (párr. 12) y que "la deplorable escasez de fondos para el desarrollo de la capacidad en la incorporación de la perspectiva de género sigue siendo un problema importante en todo el sistema de las Naciones Unidas" (párr. 64). El Plan de Acción experimentó una mejora limitada desde 2007, ya que 1 de cada 5 entidades de las Naciones Unidas, principalmente los fondos y los programas y las entidades especializadas, proporciona en la actualidad capacitación obligatoria a todo el personal y solo 2 proporcionan capacitación adaptada al personal directivo superior durante la orientación, lo que indica la posibilidad de que la mayor parte del personal directivo no cuente con suficiente capacidad. El curso de capacitación general, cuyos preparativos está ultimando ONU-Mujeres, en colaboración con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, proporcionará más opciones para la capacitación obligatoria de todo el personal. Según los comentarios de las entidades en sus informes, el desarrollo de una herramienta genérica de evaluación de la capacidad también sería positivo para el sistema.

### **C. Planes de acción correctivos de las entidades y presentación de informes cualitativos**

24. En los casos en que no se reúnen los requisitos, la presentación de informes en virtud del Plan de Acción exige la presentación de planes correctivos, que incluyan calendarios, recursos y la responsabilidad de adoptar medidas de seguimiento. Dichos planes constituyen una parte fundamental del diálogo interno y externo para afrontar las deficiencias y las dificultades. Los planes de acción correctivos ofrecen muchas oportunidades de mejora en todo el sistema de las Naciones Unidas; proporcionan datos sobre lo cerca que se encuentran las entidades y el sistema de las Naciones Unidas de reunir o superar los requisitos de cada indicador, y ponen de relieve las esferas en las que deben centrarse las entidades y en las que el sistema debe invertir.

25. El análisis de los planes correctivos por parte de ONU-Mujeres puso de manifiesto que, en general, su calidad podía aumentarse: el 34% se consideraron de buena calidad, el 22%, de calidad suficiente y el 44%, de calidad insuficiente, lo que significa que se consideraba que cerca de la mitad de los planes no podían sentar las bases para el seguimiento de las deficiencias<sup>11</sup>. Las causas subyacentes de la

<sup>11</sup> Buena: se abordan todos los elementos del plan correctivo y se proporcionan todos los detalles para el progreso. Suficiente: se abordan todos o casi todos los elementos del plan correctivo y se proporcionan detalles para el progreso en la mayoría de los casos. Insuficiente: se abordan uno o

presentación de planes correctivos de calidad insuficiente pueden incluir una orientación relativamente mayor del personal encargado de la presentación de informes hacia la promoción del compromiso, y no hacia la familiarización con las herramientas y los requisitos de la presentación de informes, así como un tiempo insuficiente para lograr el consenso y obtener la aprobación por parte del personal directivo superior de los calendarios, los recursos necesarios y las responsabilidades. Se espera que el personal comprenda mucho mejor los requisitos de la presentación de informes en la actualidad, tras esta ronda de presentación de informes de referencia, y que, en consecuencia, la mayor parte de estos problemas se superen en la próxima ronda, en 2014.

26. La presentación de informes sobre los recursos adicionales necesarios para mejorar el desempeño en cada indicador constituyó el elemento más problemático identificado en la presentación de informes conforme al Plan de Acción y a raíz de las consultas realizadas al respecto. En el 52% de los casos en que las entidades no reunían los requisitos, estas tampoco proporcionaron los recursos necesarios para remediarlo. En la presentación de informes de 2014, se necesita mucha más especificidad en cuanto a los recursos de seguimiento necesarios para algunos indicadores, así como más detalles sobre las medidas de seguimiento que se adoptarán en los casos en que no se reúnan los requisitos.

27. No obstante, las entidades presentaron informes acerca de 127 actividades individuales que se llevarían a cabo principalmente como consecuencia del Plan de Acción. Las principales esferas de actividad fueron el desarrollo y la aplicación de una política en materia de igualdad entre los géneros, la evaluación y el desarrollo de la capacidad, y el seguimiento y la asignación de recursos financieros.

28. Cabe destacar que, en el 85% de los casos, se nombró responsables del seguimiento de los planes correctivos a miembros del personal distintos del coordinador o la dependencia de cuestiones de género. Esto demuestra que el nuevo modelo, que incorpora una red de responsabilidad y rendición de cuentas reforzada y extendida de manera más generalizada en las organizaciones, está tomando fuerza. También cabe destacar la mayor participación del personal directivo superior, como se había promovido a lo largo del proceso del Plan de Acción.

29. Para las entidades que presentaron informes sobre los recursos necesarios, la necesidad total de financiación para reunir todos los indicadores de desempeño, en todas las entidades que presentaron informes, ascendía a unos 28 millones de dólares. En la próxima ronda de presentación de informes será importante poner más empeño en garantizar la exactitud de esta cifra. Las principales esferas en las que existe una necesidad de recursos, según los indicadores de desempeño y en todas las entidades que presentaron informes, incluían el desarrollo y la aplicación de políticas (7,7 millones de dólares), la estrategia de género y la paridad de los géneros (5,7 millones) y el desarrollo de la capacidad (4,6 millones). Estas prioridades de financiación se corresponden con los factores principales que conducen al cambio institucional en favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Algunas esferas del Plan de Acción parecían necesitar una mejora de las prácticas institucionales, en lugar de una inversión de fondos importante.

---

dos elementos del plan correctivo o no se proporcionan los detalles para el progreso en la mayoría de los casos.

30. Los factores más importantes para el progreso señalados en los comentarios cualitativos proporcionados por 39 entidades que presentaron informes incluían:

- El compromiso del personal directivo superior (51%);
- La aprobación de una política en materia de igualdad entre los géneros (15%);
- Personal, recursos y capacidad suficientes para promover la igualdad entre los géneros (13%);
- Una delimitación clara de las responsabilidades y la rendición de cuentas en la labor de la organización en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer (13%).

31. Las deficiencias en estas esferas dificultaban el progreso de manera considerable. Las conclusiones del ejercicio de presentación de informes corroboran la realización de numerosos exámenes en las entidades en todo el sistema.

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

32. En su resolución 2012/24, el Consejo Económico y Social solicitó al sistema de las Naciones Unidas que prosiguiera la labor para armonizar mejor la programación sobre la igualdad entre los géneros con las prioridades nacionales con el fin de integrar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, la legislación y los programas. La Asamblea General, en su resolución 67/226, titulada “Revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo”, subrayó la importancia de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para las actividades operacionales de las Naciones Unidas para el desarrollo. Asimismo, solicitó al sistema de las Naciones Unidas que aumentara la inversión y la atención destinadas a la igualdad entre los géneros, como los indicadores de desempeño del GNUM en materia de igualdad entre los géneros (el sistema de puntuación de la igualdad de género) y los indicadores de políticas de igualdad entre los géneros para aumentar la rendición de cuentas en relación con dicha labor. Además, el sistema de las Naciones Unidas adoptó la igualdad entre los géneros como uno de los cinco principios fundamentales de la programación en la planificación de sus actividades operacionales por conducto de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo (MANUD)<sup>12</sup>. El objetivo es garantizar que la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer se reconozcan y se aborden en todos los programas sustantivos.

33. La presente sección presta especial atención a la evaluación del progreso en la incorporación de una perspectiva de género a nivel nacional, en particular a través de los MANUD. Se basa en los 123 informes anuales de los coordinadores residentes para 2012, así como en otras fuentes.

<sup>12</sup> Véase Angela Bester, *Results-Based Management in the United Nations Development System: Progress and Challenges*, informe final preparado para el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales para la revisión cuatrienal amplia de la política (julio de 2012).

## **A. Armonización de la programación sobre la igualdad entre los géneros con las prioridades nacionales**

34. Se ha constatado que el 80% de los gobiernos opinan que las actividades de las Naciones Unidas se adecuan en general bastante bien a las necesidades y prioridades nacionales en materia de desarrollo<sup>13</sup>. Aunque los informes anuales de los coordinadores residentes no constituyen un inventario exhaustivo del trabajo de los equipos de las Naciones Unidas en los países, son herramientas importantes para promover la rendición de cuentas, así como una fuente de información valiosa para definir las tendencias en la labor de programación. Los informes anuales de los coordinadores residentes para 2012 mostraron que los equipos en los países habían brindado apoyo para promover las prioridades en materia de igualdad entre los géneros, incluidas las destinadas a poner fin a la violencia contra la mujer (114 informes), la salud reproductiva (79), el VIH/SIDA (79), la participación política de la mujer (51) y la educación (52). Asimismo, 62 informes señalaron iniciativas para integrar plenamente la igualdad entre los géneros en los documentos de estrategias nacionales, incluidas las estrategias de desarrollo nacional y las estrategias de reducción de la pobreza, frente a 17 informes en 2004.

35. En 73 países, las Naciones Unidas prestaron su apoyo a los mecanismos nacionales para la mujer, incluida la aplicación de políticas y planes de acción nacionales sobre la igualdad entre los géneros. Por ejemplo, el equipo de las Naciones Unidas en el Líbano apoyó a la Comisión Nacional de Mujeres Libanesas en el desarrollo del plan operacional para su Estrategia Nacional sobre la Mujer. En Colombia, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en coordinación con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el PNUD, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), diseñó la primera política pública en materia de género.

## **B. Mecanismos de coordinación a nivel nacional**

36. La coordinación desempeña un papel fundamental a la hora de otorgar protagonismo a la igualdad entre los géneros en la programación conjunta de las Naciones Unidas y de fortalecer la eficacia de las actividades en esta esfera. Desde mediados de la década de 1990, el sistema de las Naciones Unidas ha mejorado la coordinación de programas a través de la creación del GNUM, el fortalecimiento del sistema de coordinadores residentes, que incluye los equipos de las Naciones Unidas en los países, y la introducción de la evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo<sup>14</sup>.

37. El objetivo del GNUM es garantizar que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo preste apoyo de alta calidad a los países que traten de lograr los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En respuesta a la resolución 67/226 de la Asamblea General, al Programa de Acción Quinquenal del Secretario General y la evolución del entorno

<sup>13</sup> A/67/93-E/2012/79, párr. 110.

<sup>14</sup> A/67/93-E/2012/79, párr. 77.

internacional de desarrollo y cooperación, el Grupo Asesor del GNUD presentó sus prioridades estratégicas comunes para 2013-2016, entre las que se promueve el aumento de las inversiones y de la atención a los resultados relacionados con la igualdad entre los géneros en tanto que requisitos para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente.

38. Los coordinadores residentes dirigieron más de 130 equipos de las Naciones Unidas en los países en tanto que impulsores fundamentales de la coherencia en todo el sistema de las actividades operacionales para el desarrollo<sup>15</sup>. La resolución 67/226 de la Asamblea General subraya la importancia de garantizar la coherencia en todo el sistema, tanto en los programas como en las cuestiones operacionales, y reafirma que la coherencia en todo el sistema contribuye a promover que se preste más atención a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en la labor de programación, de promoción y normativa de las Naciones Unidas a nivel nacional.

39. Las evaluaciones y los informes coinciden en que los programas conjuntos, cuando están bien coordinados, contribuyen a la expansión de la participación multisectorial y la sensibilización sobre la importancia de las cuestiones de igualdad entre los géneros para la obtención de resultados en materia de desarrollo<sup>16</sup>. Según los informes anuales de los coordinadores residentes para 2012, 115 equipos de las Naciones Unidas en los países contaron con iniciativas conjuntas en materia de igualdad entre los géneros en 2012, frente a 105 en 2010 y 43 en 2004; 99 equipos de las Naciones Unidas en los países convirtieron la igualdad entre los géneros en un elemento fundamental de sus planes de trabajo, frente a 49 en 2004; y las iniciativas se centraron en desarrollar sólidos componentes de igualdad entre los géneros en los MANUD de 57 países.

40. Al asumir su mandato de coordinación en todo el sistema, ONU-Mujeres está presente en los ocho países piloto de la iniciativa “Unidos en la acción”, de modo que contribuye a fomentar la rendición de cuentas, la promoción y las comunicaciones estratégicas “con una sola voz” sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros en los equipos de las Naciones Unidas en los países. La iniciativa “Unidos en la acción” implica prestar un apoyo más eficaz a los países y los procesos de desarrollo, en particular en las cuestiones intersectoriales, como la igualdad entre los géneros. El enfoque multisectorial logra una mayor sensibilización sobre la importancia de las cuestiones de género para la eficacia del desarrollo en distintos sectores, así como una mejor planificación para abordar la desigualdad entre los géneros de manera coordinada. No obstante, la evaluación independiente de las enseñanzas obtenidas con la aplicación de la iniciativa “Unidos en la acción”<sup>17</sup> concluyó que la promoción eficaz de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer sigue exigiendo el compromiso pleno del personal directivo, suficientes incentivos para el personal y el seguimiento de los resultados.

41. En la actualidad existen 113 grupos temáticos en materia de género<sup>18</sup> en todo el mundo, 62 de los cuales están dirigidos o codirigidos por ONU-Mujeres. Los

<sup>15</sup> Ibid., párr. 84.

<sup>16</sup> Véase UNW/2013/1.

<sup>17</sup> Véase Naciones Unidas, Independent Evaluation of Delivering As One: Main Report (Nueva York, 2012). Disponible en [www.un.org/en/ga/deliveringasone/pdf/mainreport.pdf](http://www.un.org/en/ga/deliveringasone/pdf/mainreport.pdf).

<sup>18</sup> En 2010, los coordinadores residentes informaron acerca de 106 grupos temáticos en materia de género y en 2004, solo 37.

grupos temáticos en materia de género reúnen a representantes de las entidades de las Naciones Unidas que trabajan en cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros a nivel nacional, promoviendo de ese modo el aumento de la coordinación interinstitucional y aportando una mayor visibilidad a las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo a nivel nacional.

42. El objetivo de los grupos temáticos en materia de género es incorporar la igualdad entre los géneros en la agenda para el desarrollo, promoviendo entornos jurídicos y normativos más equitativos, aplicando las prioridades nacionales en materia de igualdad entre los géneros y realizando un seguimiento a este respecto. Los grupos temáticos también mejoran la presentación de informes sobre el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la aplicación de las observaciones finales de este. Por ejemplo, en Belarús, el grupo temático en materia de género promueve la incorporación de una perspectiva de género en la labor de programación, y presta especial atención a la aplicación de las recomendaciones del Comité; en 2012, apoyó el seguimiento y la evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en los planes nacionales de desarrollo. En la República Islámica del Irán, el grupo temático en materia de género organizó una serie de talleres participativos y reuniones individuales en 2012 a fin de identificar puntos de partida para la introducción de perspectivas de género en el MANUD para 2012-2016. Asimismo, preparó una base de datos de consultores nacionales, regionales e internacionales especializados en las cuestiones relacionadas con el género, principalmente en el contexto islámico, así como una lista de verificación de los puntos de partida para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de los organismos de las Naciones Unidas.

### **C. Recursos financieros para la programación sobre la igualdad entre los géneros**

43. En su resolución 2012/24, el Consejo Económico y Social solicitó al sistema de las Naciones Unidas que asegurase que los diversos mecanismos de rendición de cuentas existentes promoviesen una supervisión, evaluación y presentación de informes más coherente, precisa y eficaz del seguimiento de la asignación de recursos y los gastos relacionados con cuestiones de género, en particular mediante la promoción del uso de indicadores de género.

44. Al apoyar la nota orientativa sobre el indicador de políticas de igualdad entre los géneros del GNUM bajo los auspicios del Equipo de Tareas sobre la Igualdad entre los Géneros del GNUM (véase el párr. 20), ONU-Mujeres se basa en su experiencia en la prestación de ayuda a más de 65 países a través de iniciativas de presupuestación con perspectiva de género para incorporar las perspectivas de género en sus sistemas de gestión de las finanzas públicas.

45. A nivel nacional, la adopción del indicador de políticas de igualdad entre los géneros u otra herramienta de seguimiento financiero contribuye a mejorar la eficacia de las actividades de asistencia para el desarrollo orientadas hacia la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. En Nepal, el Fondo de Paz de las Naciones Unidas para Nepal está destinado a lograr la meta del plan de acción en siete puntos del Secretario General sobre la participación de las mujeres en la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto, para lo



cual el 15% de la financiación total de la consolidación de la paz de las Naciones Unidas debería asignarse a las iniciativas de consolidación de la paz que tengan en cuenta las cuestiones de género.

46. La colaboración y los recursos son fundamentales para impulsar y apoyar la labor del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los géneros, en particular a nivel nacional. Los informes anuales de los coordinadores residentes para 2012 ponían de relieve iniciativas encaminadas a movilizar fondos para los programas conjuntos. El equipo de las Naciones Unidas en Eritrea comenzó a preparar una estrategia conjunta de movilización de recursos con el MANUD. En Etiopía, los Gobiernos de Noruega y Suecia firmaron una serie de acuerdos para contribuir, con 3,17 millones de dólares y 1,5 millones de dólares, respectivamente, al Programa Conjunto de Igualdad entre los Géneros y Empoderamiento de la Mujer durante los próximos tres años. ONU-Mujeres colaboró con el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización en un programa de desarrollo equitativo en cuanto al género en Mozambique, la República Unida de Tanzania, Rwanda y Sierra Leona.

#### **D. Recursos humanos**

47. El Equipo de Tareas sobre la Igualdad entre los Géneros del GNUD llevó a cabo un ejercicio, facilitado por ONU-Mujeres, para realizar un inventario del personal que trabaja en cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, tanto en las sedes como sobre el terreno, incluidos los coordinadores de cuestiones de género<sup>19</sup> y los especialistas y asesores en esta materia<sup>20</sup>. Esta labor se llevó a cabo con el fin de prestar un apoyo más eficaz a las actividades del sistema de las Naciones Unidas relacionadas con la igualdad entre los géneros y a las inversiones en esta esfera.

48. La información relativa al inventario del personal se recopiló a través de dos estudios que solicitaban datos sobre los recursos humanos e institucionales de 2012. Se enviaron estudios a nivel nacional a las oficinas de 138 coordinadores residentes para la recopilación de los datos relativos a los países, mientras que los estudios a nivel de las sedes se enviaron a los miembros de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros para la recopilación de datos relativos a cada una de las 57 sedes y oficinas regionales y de enlace de las Naciones Unidas<sup>21</sup>.

49. A partir de las conclusiones preliminares basadas en las respuestas de 125 de los 138 equipos de las Naciones Unidas en los países y la gran mayoría de las entidades de las Naciones Unidas a nivel de la sede, se calcula que hay unos 2.923 miembros del personal del Cuadro Orgánico del sistema de las Naciones

<sup>19</sup> Personal que no cuenta con referencias específicas a las funciones relacionadas con las cuestiones de género en la descripción o el mandato de su puesto y que dedica menos del 50% de su tiempo a estas cuestiones.

<sup>20</sup> Personal que cuenta con referencias específicas a las funciones relacionadas con las cuestiones de género en la descripción o el mandato de su puesto y que dedica el 50% o más de su tiempo a estas cuestiones.

<sup>21</sup> El Banco Mundial fue la excepción. Se solicitó a la dependencia de cuestiones de género y desarrollo de la sede que proporcionase datos relativos al personal de la sede y a nivel nacional, debido a la exclusión de datos del Banco Mundial por los equipos de las Naciones Unidas en los países.

Unidas que desempeñan funciones relacionadas con las cuestiones de género en el marco de las responsabilidades de su puesto. Si se extrapolan las respuestas recibidas de los equipos de las Naciones Unidas en los países, casi 3.102 miembros del personal del Cuadro Orgánico trabajan en cuestiones de género en todo el sistema de las Naciones Unidas<sup>22</sup>, de los cuales el 70% están destacados en los equipos de los países y el 30%, en las sedes y las oficinas regionales o de enlace.

50. A pesar del número considerable de miembros del personal que trabajan en cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, en total constituyen solo el 7,9% de los funcionarios (Cuadro Orgánico y categorías superiores) y el personal de las Naciones Unidas que trabajan en la programación para el desarrollo. Este resultado refleja un crecimiento limitado desde 2003, fecha en que se calculaba que constituían el 7,4% del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores<sup>23</sup>.

51. En cuanto a las categorías del personal, la gran mayoría de los coordinadores de cuestiones de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países pertenecen a las categorías de funcionario nacional del Cuadro Orgánico-C (equivalente a P-3), funcionario nacional del Cuadro Orgánico-B (equivalente a P-2) y P-3. En las sedes y las oficinas regionales o de enlace, la mayoría del personal especialista en cuestiones de género pertenece a las categorías de funcionario nacional del Cuadro Orgánico-B, funcionario nacional del Cuadro Orgánico-C y P-4. Cabe señalar que el número de especialistas o asesores en cuestiones de género de los equipos en los países constituye aproximadamente la mitad del número de coordinadores de cuestiones de género (693 y 1.287, respectivamente).

52. Para prestar un mejor apoyo a las actividades del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros, el Equipo de Tareas sobre la Igualdad entre los Géneros del GNUD también está tratando de desarrollar una lista de expertos en cuestiones de género dentro del sistema de las Naciones Unidas que podrán prestar servicios de apoyo a los equipos de las Naciones Unidas en los países para la integración de la igualdad entre los géneros en la programación común. Dicha lista formará parte de la plataforma de listas de expertos del GNUD y cubrirá las necesidades de las iniciativas interinstitucionales.

## **E. Seguimiento, evaluación y rendición de cuentas en relación con la labor de programación sobre la igualdad entre los géneros**

53. La labor de programación sobre la igualdad entre los géneros ha aprovechado la mayor atención prestada a la rendición de cuentas en las políticas y los planes de

<sup>22</sup> Suponiendo que los equipos de las Naciones Unidas en los países son un conjunto homogéneo.

<sup>23</sup> Calculado como porcentaje del personal total del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las entidades que presentaron informes, con contratos de un año o más, cuyo número se estima en 35.977 en 2011/12 (13.338 en 2003). Los datos de las entidades del sistema de las Naciones Unidas para 2011/12 se basan en los de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación de 31 de diciembre de 2011 (CEB/2012/HLCM/HR16, cuadros 1A y 1C); los datos de los departamentos de la Secretaría provienen de A/67/329, anexo, cuadro 1.B, de 30 de junio de 2012. El Cuadro Orgánico incluye a todo el personal del Cuadro Orgánico propiamente dicho, así como la categoría de oficial mayor y director y las categorías superiores (Subsecretario General, Secretario General Adjunto o título similar y jefe ejecutivo).

acción en materia de igualdad entre los géneros, al seguimiento y la evaluación y a los mecanismos de supervisión interna. La incorporación de la perspectiva de género se ha vuelto una estrategia cada vez más intersectorial para convertir las consideraciones de género en una dimensión integral de la labor de programación en todas las esferas prioritarias del MANUD. Los resultados y los productos relacionados con las cuestiones de género van acompañados de indicadores de desempeño para orientar el diseño de los programas y facilitar el seguimiento y la evaluación tras su aplicación. Los informes anuales de los coordinadores residentes para 2012 mostraron que el número de MANUD que contenían referencias a la igualdad entre los géneros en, al menos, una declaración final aumentó a 57 en 2012, frente a los 48 registrados en 2010 y los 41 de 2004. En la República Unida de Tanzania, el Grupo Interinstitucional sobre Cuestiones de Género llevó a cabo un análisis basado en el género de la matriz de resultados del Plan de las Naciones Unidas de Asistencia para el Desarrollo, que identificó las prioridades en materia de igualdad entre los géneros en todos los elementos de programación. Se proporcionó capacitación y orientación para garantizar la adopción amplia de las recomendaciones resultantes.

54. La rendición de cuentas en materia de igualdad entre los géneros se ve fortalecida mediante el uso de instrumentos como el sistema de puntuación de la igualdad de género del GNUD, la auditoría de género y el indicador de políticas de igualdad entre los géneros para realizar el seguimiento de los recursos empleados para lograr resultados relacionados con la igualdad entre los géneros. En el contexto de “Unidos en la acción”, la presencia de ONU-Mujeres ha contribuido a la aplicación por parte de los ocho países piloto de los indicadores de desempeño o las auditorías de género, o creado algún tipo de indicador de políticas de igualdad entre los géneros para evaluar el desempeño y las inversiones. En Zambia, en 2012, el equipo de las Naciones Unidas en el país apoyó las auditorías de género en los ministerios pertinentes, así como la realización de un estudio nacional sobre la percepción del género.

55. En 2012, diez informes anuales de los coordinadores residentes subrayaron el uso del sistema de puntuación de la igualdad de género para realizar un seguimiento de la contribución de la programación común por países a la igualdad entre los géneros. El sistema de puntuación de la igualdad de género tiene como objetivo ayudar a los equipos de las Naciones Unidas en los países a determinar las esferas en que se satisfacen o no se satisfacen los estándares mínimos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género; estimular un diálogo constructivo dentro de los equipos de las Naciones Unidas en los países acerca de la situación existente en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género; identificar medidas correctivas en los casos en los que no se cumplan los estándares mínimos; y apoyar la difusión de buenas prácticas. La Asamblea General reconoció la importancia del sistema de puntuación de la igualdad de género en su resolución 67/226, en la que solicitó al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo que reforzase su uso como instrumento de planificación y presentación de informes para los equipos en los países en el contexto del MANUD.

56. Desde 2008, 31 países han realizado el ejercicio de aplicar el sistema de puntuación de la igualdad de género, lo que muestra que pueden establecerse de forma eficaz normas para la incorporación de la perspectiva de género, sobre la base de los mandatos existentes de las Naciones Unidas. Un examen de los primeros 20 equipos de las Naciones Unidas en los países que completaron el sistema de

puntuación de la igualdad de género durante los tres primeros años<sup>24</sup> mostró que solo 3 de ellos cumplían los criterios en la esfera del seguimiento y la evaluación; 6 reunían el requisito de que el marco de seguimiento y evaluación del MANUD midiera el progreso hacia la obtención de los resultados previstos en materia de igualdad entre los géneros a nivel de los resultados y los productos; y solo 1 equipo en el país llevó a cabo una evaluación o auditoría dedicada a la igualdad entre los géneros. No obstante, el examen concluyó que el sistema de puntuación de la igualdad de género había proporcionado al personal directivo superior a nivel nacional un instrumento práctico para evaluar si se estaban cumpliendo los mandatos de las Naciones Unidas y permitió la creación de una base de referencia que serviría a los equipos en los países para determinar el progreso y al GNUD para identificar los puntos fuertes y las esferas en las que se debe mejorar en todo el sistema.

57. Las entidades de las Naciones Unidas también han llevado a cabo iniciativas encaminadas a fortalecer la rendición de cuentas del personal y el personal directivo a través de la institucionalización de los planes de trabajo y las evaluaciones de la actuación profesional que incluyen objetivos relacionados con la labor de programación sobre la igualdad entre los géneros. El PNUD desarrolló el sello de certificación en materia de igualdad entre los géneros, una certificación que reconoce el buen desempeño de las oficinas y las dependencias del PNUD en el logro de resultados transformadores en materia de igualdad entre los géneros. En la Política sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA)<sup>25</sup>, presentada en 2012, un producto clave para los programas y los proyectos por países es el aumento de la capacidad de los administradores y el personal del FIDA en la sede y sobre el terreno para abordar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer con el fin de mejorar el desempeño de los proyectos y el diálogo en materia de políticas a nivel nacional.

## F. Desarrollo de la capacidad

58. El sistema de las Naciones Unidas ha llevado a cabo iniciativas dirigidas a reforzar la capacidad interna relacionada con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Entre los cursos basados en la red disponibles para el sistema de las Naciones Unidas en el contexto del desarrollo se encuentra el curso conjunto “Gender equality, UN coherence and you”, desarrollado por el UNICEF, el PNUD, el UNFPA y ONU-Mujeres, que tiene el objetivo de fortalecer los conocimientos teóricos y técnicos de programación en cuestiones de género necesarios para el personal de los programas de las Naciones Unidas. En el contexto humanitario, el curso en línea del Comité Permanente entre Organismos “Different needs – equal opportunities: increasing effectiveness of humanitarian action for women, girls, boys and men” proporciona las medidas básicas que debe adoptar un trabajador humanitario para garantizar la igualdad entre los géneros en la programación. Entre las entidades que se han comprometido a impartir este curso de aprendizaje electrónico se encuentran la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, la Organización Internacional para las

<sup>24</sup> Examen facilitado por ONU-Mujeres bajo los auspicios del Equipo de Tareas sobre la Igualdad entre los Géneros del GNUD.

<sup>25</sup> Disponible en [http://www.ifad.org/gender/policy/gender\\_s.pdf](http://www.ifad.org/gender/policy/gender_s.pdf).

Migraciones, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, el ACNUDH, el UNFPA, el ACNUR, el UNICEF, el Programa Mundial de Alimentos y la Organización Mundial de la Salud.

59. El número de equipos de las Naciones Unidas en los países que invierten en su propia capacidad para apoyar los avances en materia de igualdad entre los géneros ha aumentado a más del doble, de 24 en 2004 a 58 en 2010 y 64 en 2012. Por ejemplo, en la República Dominicana, se llevaron a cabo 3 análisis de la capacidad interna y 1 programa de creación de capacidad en 2012, con la participación de coordinadores de cuestiones de género de todas las entidades de las Naciones Unidas. Asimismo, ONU-Mujeres y el UNICEF organizaron una serie de talleres sobre la nueva masculinidad, la discriminación y la violencia para todo el personal de la policía nacional que trabaja en los locales de las Naciones Unidas, así como los empleados del sector servicios y los conductores, para sensibilizar acerca de las cuestiones de género y diversidad. En la República Islámica del Irán, el Grupo de Trabajo sobre el Género organizó una serie de reuniones individuales y talleres participativos en 2012 para identificar los puntos de partida comunes y propios de cada organismo con vistas a incorporar la perspectiva de género en el MANUD para 2012-2016. En Suriname se capacitó a los coordinadores de cuestiones de género del sistema de las Naciones Unidas y a otros miembros del personal acerca de la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de las Naciones Unidas, en particular en el MANUD para 2012-2016. Asimismo, se sensibilizó al personal de las Naciones Unidas acerca de las cuestiones relacionadas con el género, la salud y el liderazgo. Los miembros de los grupos de coordinación de programas del MANUD de Suriname recibieron capacitación acerca de la incorporación de la perspectiva de género y la gestión basada en los resultados.

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

60. La formulación de políticas con base empírica es una esfera prioritaria del apoyo de los equipos de las Naciones Unidas en los países a los Estados Miembros. La compilación de bases de datos desglosadas por sexo y por edad es una forma de orientar la inversión en la programación por países, apoyar marcos de programación y basados en los resultados, y medir el progreso y los efectos, en particular en relación con el seguimiento de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

61. Los informes anuales de los coordinadores residentes para 2012 reflejaron que 46 equipos de las Naciones Unidas en los países apoyaron a los Estados Miembros en el refuerzo de la capacidad para el análisis y la programación de las cuestiones de género, para los que resulta fundamental tener acceso a información de calidad desglosada por sexo y por edad. Por ejemplo, los programas conjuntos han explicitado las iniciativas encaminadas a mejorar la disponibilidad de datos desglosados por sexo con mayor nivel de detalle, así como la necesidad de armonizar la información estadística relativa a las cuestiones de género de diferentes sectores para su análisis. En Kenya, el MANUD para 2009-2013 indicó en su sección intersectorial sobre las cuestiones de género que toda la información de referencia para el MANUD se basaría en la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo y por edad, y los indicadores de producto se concibieron de manera que tuvieran en cuenta las cuestiones de género. En Jordania, la evaluación del sistema de puntuación de la igualdad de género para 2012 hizo hincapié en el

uso de datos desglosados por sexo por parte del equipo de las Naciones Unidas en el país en el desarrollo del MANUD para 2013-2017. Esto muestra que el equipo en el país entiende las consecuencias de incorporar la perspectiva de género en la programación conjunta y que cuenta con un marco de seguimiento y evaluación apropiado.

62. En 2012, ONU-Mujeres, la División de Estadística de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos presentaron la Iniciativa de Pruebas y Cifras para la Igualdad de Género para generar indicadores relativos al género comparables sobre la salud, la educación, el empleo, el espíritu emprendedor y los activos.

#### **IV. Deficiencias y dificultades restantes**

63. Los Estados Miembros y el sistema de las Naciones Unidas reconocen cada vez más que la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer son requisitos fundamentales para el crecimiento económico, la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible, y que se han logrado considerables avances en cuanto al objetivo relacionado con la igualdad entre los géneros. No obstante, quedan deficiencias y dificultades por afrontar.

64. A nivel institucional, el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres exige que se diseñen planes correctivos específicos para cada entidad, que incluyan cálculos de los recursos financieros necesarios, calendarios y la responsabilidad de realizar un seguimiento, según cada indicador de desempeño. Las entidades pueden aprovechar estos planes, que pueden considerarse como un compromiso con la labor de reunir o superar los requisitos del Plan de Acción y son instrumentos para el diálogo y la rendición de cuentas, tanto en las entidades como en todo el sistema de las Naciones Unidas. El seguimiento y la aplicación de los planes correctivos constituyen desafíos importantes y se someterán al examen de ONU-Mujeres cada seis meses a través de talleres de presentación de informes y de la interacción con las entidades por separado. Si se pretende lograr la meta de 2017, deberá prestarse especial atención a las entidades con mandatos múltiples o muy técnicos.

65. Las medidas eficaces en materia de igualdad entre los géneros son fundamentales para mejorar la eficacia y la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas. Deberá prestarse especial atención al desarrollo de políticas sobre la igualdad entre los géneros armonizadas con el Plan de Acción, al refuerzo del análisis de las cuestiones de género en los documentos de planificación estratégica, al desarrollo y el uso de mecanismos comunes de seguimiento de los recursos e incentivos para la actuación profesional excelente del personal en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer, al liderazgo para la representación paritaria de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas, en particular en la categoría P-4 y las categorías superiores, y al nombramiento de coordinadores de cuestiones de género de categorías superiores.

66. Otras claves para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer son una mayor consideración de los riesgos relacionados con estas esferas en los ciclos de planificación anual de auditoría, y un aumento de la capacitación y la evaluación de la capacidad. En general, lograr un progreso significativo en la aplicación de los planes correctivos previstos en el Plan de

Acción sigue constituyendo un desafío importante, que requiere un seguimiento y un apoyo coherentes y constantes a través de talleres de presentación de informes, la interacción con las entidades por separado y la inversión de un mínimo necesario de recursos. Fundamentalmente, el desarrollo y la aplicación de unos planes correctivos cada vez más específicos y provistos de recursos determinarán si el sistema de las Naciones Unidas está avanzando a un ritmo suficiente para lograr la meta de 2017.

67. En cuanto a los equipos de las Naciones Unidas en los países, los informes anuales de los coordinadores residentes para 2012 ponen de manifiesto que la debilidad de la capacidad institucional, la insuficiencia de recursos humanos y financieros y la falta de voluntad política siguen dificultando la eficacia de la labor de programación sobre la igualdad entre los géneros. El número reducido de especialistas en cuestiones de género a todos los niveles y la falta de personal directivo superior con conocimientos especializados acerca de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer obstaculizan la labor de incorporación de la perspectiva de género. Las evaluaciones siguen concluyendo que, a pesar de las iniciativas de mejora, los coordinadores de cuestiones de género suelen contar con pocos conocimientos o experiencia en cuestiones de género, que la mayoría desempeñan esta función además de sus otras obligaciones a tiempo completo, y que suelen trabajar aislados, sin un presupuesto acorde a esa labor adicional en materia de igualdad entre los géneros.

68. Los informes anuales de los coordinadores residentes para 2012 subrayaron que la falta de financiación suficiente, previsible y prolongada sigue dificultando la labor de programación sobre la igualdad entre los géneros. Asimismo, la capacidad de realizar un seguimiento de la asignación y el desembolso de recursos financieros suele ser limitada o inexistente, en particular en las intervenciones integradas.

69. A pesar de que ha aumentado la coherencia del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, se sigue obstaculizando la rendición de cuentas a causa del seguimiento limitado de los resultados, la capacidad reducida del personal, unos conocimientos reducidos y unos sistemas de presentación de informes poco desarrollados. Asimismo, existen limitaciones en la aplicación de la gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas, así como dificultades específicas para definir los productos y los indicadores relacionados con el género en una programación integrada compleja. Sin embargo, al parecer, los programas con un enfoque específico en las mujeres suelen aplicar técnicas bien fundadas de gestión basada en los resultados y cumplir mejor las normas de desempeño que aquellos en los que el género es parte de una iniciativa más amplia<sup>26</sup>.

70. Aunque suele aceptarse el sistema de puntuación de la igualdad de género, el hecho de que no sea obligatorio y de que los equipos de las Naciones Unidas en los países no siempre incluyan calendarios, recursos y responsabilidades en la matriz de seguimiento ha reducido su eficacia potencial. Se necesita urgentemente desarrollar la capacidad en cuanto a la gestión fundamental basada en los resultados, así como acerca del papel esencial de una gestión de programas adecuada en relación con los resultados y los productos derivados de la incorporación de la perspectiva de género. Las evaluaciones han identificado necesidades de desarrollo de la capacidad en relación con la promoción, el establecimiento de contactos o el compromiso estratégico con el gobierno. Las estrategias comunes para centrarse en las

---

<sup>26</sup> A/67/93-E/2012/79, párr. 199.

poblaciones y las cuestiones prioritarias siguen siendo una excepción, ya que la mayoría de los programas tratan de reunir una serie de actividades existentes bajo un denominador común.

71. Los coordinadores residentes siguen haciendo hincapié en que, a causa del acceso limitado a datos desglosados por sexo a nivel de los hogares en relación con la pobreza y el empleo, resulta difícil evaluar las consecuencias del crecimiento económico en lo que respecta a la reducción de la pobreza entre las mujeres, así como afrontar las desigualdades basadas en el género en el desarrollo regional con el fin de identificar las deficiencias que se deberán abordar mediante la programación de los equipos de las Naciones Unidas en los países. La limitación de datos nacionales desglosados por sexo en cuanto al sistema de las Naciones Unidas sigue constituyendo un obstáculo fundamental para el diseño y el seguimiento de las políticas de intervención.

## V. Conclusiones y recomendaciones

72. El Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ha proporcionado al sistema de las Naciones Unidas una perspectiva de lo que puede lograrse mediante una planificación dinámica, la rendición de cuentas por parte del personal directivo superior y suficientes recursos y capacidad. Tras la aprobación del Plan de Acción por parte de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en tanto que marco interinstitucional de rendición de cuentas, los Estados Miembros apoyaron resueltamente su desarrollo y su aplicación, por ejemplo, en la resolución 2012/24 del Consejo Económico y Social. Además, a través de la resolución 67/226, la Asamblea General contribuyó a fortalecer el objetivo, el entendimiento y el impulso comunes del sistema de las Naciones Unidas en relación con la obtención de resultados en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer. Esto contribuyó a revitalizar dicha labor, como muestran la participación y el compromiso constantes del personal directivo superior y las elevadas cifras en cuanto a la presentación de informes relativos al Plan de Acción. El personal de las Naciones Unidas tiene actualmente más claras sus responsabilidades en relación con la labor de las organizaciones en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer, y cada vez es mayor la rendición de cuentas del personal directivo superior, por ejemplo, a través de los pactos establecidos entre el personal directivo superior y el Secretario General en la Secretaría de las Naciones Unidas. El Plan de Acción tiene la capacidad de facilitar la planificación estratégica a largo plazo que necesitan las Naciones Unidas para cumplir sus mandatos relativos a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer a nivel institucional.

73. A nivel nacional, el examen de los informes anuales de los coordinadores residentes para 2012 indica un aumento de las iniciativas para incorporar las perspectivas de género de manera global en el ciclo de programación del sistema de las Naciones Unidas en los países. Los instrumentos de rendición de cuentas del personal y el personal directivo superior también se han empleado para garantizar el compromiso con los resultados de desarrollo relativos a la igualdad entre los géneros. El uso de marcos de gestión basada en los resultados con metas, resultados y productos sigue expandiéndose, como medio para aumentar la aplicación, el seguimiento y la presentación de informes. Se ha indicado que el desarrollo de



indicadores y el aumento de la utilización de datos desglosados por sexo y por edad son fundamentales desde el punto de vista estratégico para la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países y los programas de desarrollo de la capacidad para el personal de las Naciones Unidas.

74. A pesar de los importantes progresos realizados, queda mucho por hacer para 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 desarrollando el Plan de Acción y la presentación de informes sobre los progresos realizados en su aplicación, en particular sobre los planes de acción correctivos específicos para cada entidad, en tanto que mecanismo de rendición de cuentas para todo el sistema en relación con los resultados obtenidos en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer;

b) Invierta en resolver las deficiencias identificadas a través de la presentación de informes conforme al Plan de Acción para apoyar los progresos en el cumplimiento de los criterios fijados;

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

d) Prosigua la labor de armonizar mejor la programación sobre la igualdad entre los géneros con las prioridades nacionales en todos los sectores, con el fin de integrar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, la legislación y los programas;

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

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

g) Amplíe y refuerce el uso de los indicadores de desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en materia de igualdad entre los géneros (el sistema de puntuación de la igualdad de género) como instrumento de planificación y presentación de informes para los equipos en los países en el contexto del MANUD;

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

i) Aliente al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que adquiera la competencia técnica necesaria para incorporar la perspectiva de género

en la planificación y ejecución de los programas a fin de asegurar que las dimensiones de género se aborden sistemáticamente y, a este respecto, recurra a los expertos en materia de género del sistema de las Naciones Unidas, en particular de ONU-Mujeres, para que ayuden en el proceso de preparación del MANUD y otros marcos de programación para el desarrollo;

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

75. Los Estados Miembros también deben contribuir de manera fundamental a mejorar la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidos el fomento y el apoyo de la aplicación continua y efectiva por parte del sistema del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, a través de su participación en los órganos rectores de las entidades de las Naciones Unidas.

---